

Ihanteena sopeutuva työntekijä

Tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi kehittyneenä liberalistisena hallintana

Helsingin yliopisto
Yleinen ja aikuiskasvatustiede
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustiede
Joulukuu 2018
Liisa Arponen

Ohjaaja: Sami Paavola



Tiedekunta - Fakultet Kasvatustieteellinen tiedekunta		
Tekijä - Författare Liisa Arponen		
Työn nimi - Arbetets titel Ihanteena sopeutuva työntekijä – Tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi kehittyneenä liberalistisena hallintana		
Oppiaine - Läroämne Yleinen ja aikuiskasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare Pro gradu -tutkielma / Sami Paavola	Aika - Datum Marraskuu 2018	Sivumäärä - Sidoantal 89 s.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>Tutkielmani tarkastelee tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssia kehittyneenä liberalistisena hallintana. Tutkielman tavoitteena on muodostaa ymmärrystä siitä, mitä tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi pitää sisällään ja pohtia, mitä tällä diskurssilla mahdollisesti pyritään tuottamaan. Tutkielman empiiriseksi aineistoksi valitsin kaksi Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) ja kaksi Valtioneuvoston (VN) selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisemaa raporttia sekä yhden Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n julkaiseman raportin, jotka kaikki tarkastelevat työn muutoksen ilmiötä sekä siihen liittyviä tekijöitä kuten digitalisaatiota, osaamista, työllisyyttä ja elinikäistä oppimista.</p> <p>Aineiston analysoinnissa hyödynsin menetelmällisenä viitekehyksenä kriittistä diskursianalyttistä lähestymistapaa, mikä tarkoittaa sitä, että tarkastelin diskursseja kehittyneen liberalistisen hallinnan teoria mielessäni ja pohdin, millaista hallintaa, valta-asemia tai vaikutamispyrkimyksiä diskursseihin mahdollisesti liittyy. Aineiston tarkastelun viitekehyksenä käytin Nikolas Rosen poliittisten rationaliteettien käsitettä sekä Michel Callonin kääntämisprosessin mallia.</p> <p>Tutkielmani aineiston perusteella näyttää siltä, että tulevaisuuden työelämää ja työelämätaitoja käsittelevä diskurssi perustuu käytännössä vain muutamalle teemalle, jotka nousevat aineistoista systemaattisesti esille. Näitä teemoja ovat esimerkiksi muutoksen väistämättömyyden teema, työ- ja elinkeinoelämän tarpeista lähtöisin tuotettu puhe sekä työn murroksen näkeminen uhkana ja ihannetyöntekijän näkeminen sopeutuvana monitaiturina.</p> <p>Analyysin perusteella tekemäni johtopäätös on, että tutkielmassa käytetyt aineistot ilmentävät ”Sopeutuvan työntekijän” rationaliteettia. Callonin kääntämisprosessin mallia soveltamalla havaitsin, kuinka kääntämisprosessin eri vaiheiden myötä yksilöstä pyritään muodostamaan ihanteellisen työntekijän subjekti – sopeutuva työntekijä. Tutkielmani lähestymistapa on avoimen kriittinen, sillä toivon, että nostamalla aineistosta esille yksittäisiä huomioita, mahdollistan muutoin ehkä itsestäänselvyysinä pidettyjen asioiden kyseenalaistamisen ja avaan samalla mahdollisuuksia asioiden ajattelemiseksi toisin.</p>		
Avainsanat - Nyckelord tulevaisuuden työelämä, työelämätaidot, diskursianalyysi, työn murros, hallinnan analytiikka		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter		



Faculty Educational Sciences		
Author Liisa Arponen		
Title Adaptive employee as an ideal – Discourse of future working life and working skills examined as advanced liberal government		
Subject General and adult education		
Level/Instructor Master's Thesis / Sami Paavola	Month and year November 2018	Number of pages 89 pp.
<p>Abstract</p> <p>This thesis examines the discourse of future working life and working skills as advanced liberal government. The aim of the thesis is to create understanding regarding what the discourse of future working life and working skills include and what are they about to produce. As empirical material I chose to use two reports of Ministry of Education and Culture, two reports of Finnish Government and one report published by STTK Union of employees. They all examine the phenomenon of changing working life and factors related to it such as digitalization, knowledge, employment and lifelong learning.</p> <p>In my thesis I use critical discourse analysis as a methodological framework. I examine discourses from the point of view of the theory of advanced liberal government considering what kind of governance, relations of power or drives of influence can be found in these discourses. As a framework for the analysis I use the concept of political rationalities by Nikolas Rose and the process of translation by Michel Callon.</p> <p>As a result of my thesis I found that the discourse of future working life and working skills is determined by a few themes that stand out repeatedly from reports. These themes were for example the theme of inevitability, business-focused discussion and that the change of work is seen as a threat and ideal employee is seen as eternally adaptive multi talent.</p> <p>One conclusion of the analysis is that the empirical material of the thesis expresses rationality of the adaptive employee. By applying the process of translation developed by Callon, it is possible to see how individuals are conducted and worked towards the ideal subject of employee via different steps of the process. The point of view of my thesis is consciously critical, because I hope to question things that might otherwise be seen as natural and inevitable and by doing this I wish that contrary thinking becomes possible.</p>		
Keywords Future working life, working skills, discourse analysis, changing work, analytics of government		
Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Additional information		

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	TYÖN MURROS JA TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT	5
2.1	Globalisaatio ja digitalisaatio työn murroksen suurimpina ajureina.....	5
2.2	Yleiset kyvykkyydet tulevaisuudessa tarvittavina työelämätaitoina	10
2.3	Tietokykykapitalismissa persoonat tuotantovälineitä, työntekijät pörssiosakkeita	13
2.4	Aiempi tutkimus siitä, kuinka kansalaisia hallitaan diskurssien avulla	14
3	KEHITTYNYT LIBERALISTINEN HALLINTA JA SUBJEKTIEN MUODOSTUMINEN	18
3.1	Hallinnan analytiikka	18
3.2	Hallinnan mentaliteettina kehittynyt liberalistinen hallinta	21
3.3	Poliittisten rationaliteettien moraalinen, episteeminen, idiomaattinen ja käännettävissä oleva luonne.....	24
3.4	Subjektin muotoutuminen kääntämisprosessissa	25
3.5	Työntekijäkansalainen hallinnan kohteena	28
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	31
4.1	Tutkimuskysymykset.....	31
4.2	Aineiston esittely	32
4.3	Kriittinen diskurssianalyysi menetelmällisenä viitekehyksenä.....	37
4.4	Tutkimuksen toteutus ja spiraalinmuotoinen analyysiprosessi.....	40
5	TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ JA TYÖELÄMÄTAIDOT TUTKIELMAN AINEISTOISSA	46
5.1	"Murroksesta ja epävarmuudesta selviytyminen edellyttää sopeutumista" ...	46
5.2	Uhkana massatyöttömyys, työmarkkinoiden polarisoituminen ja kasvava eriarvoisuus.....	50
5.3	Elinikäinen oppiminen, luovuus ja itseohjautuvuus tulevaisuuden tärkeinä työelämätaitoina	52
5.4	Ja työnantajien ihannetyöntekijän palkinnon saa... joustava ja sopeutuva monitaituri.....	55
5.5	Ei elämää vaan työelämää varten.....	58
6	RAPORTIT HALLINNAN VÄLINEINÄ.....	61
6.1	Käsikirjoitusvaiheessa ongelmaksi on määritelty työn	63
	murros.....	63
6.2	Suostutteluvaiheen tavoitteena "tarttis tehreä jotain" -ajatuksen synnyttäminen	

6.3	Roolien jakaminen kääntämisprosessin kolmantena vaiheena.....	66
6.4	Mobilisoinnin vaiheessa selviää, onko kääntäminen onnistunut.....	68
7	YHTEENVETOA, POHDINTAA JA JATKOTUTKIMUSAIHEITA	70
7.1	Työelämädiskurssi ilmentää sopeutuvan työntekijän	70
	rationaliteettia.....	70
7.2	Jatkuvasti sopeutuvaa ihannetyöntekijää muokataan.....	73
	kääntämisprosessin avulla.....	73
7.3	Nähtäväksi jää, otammeko meille tarjotun	77
	ihannetyöntekijän mallin omaksemme	77
8	LUOTETTAVUUSTARKASTELUA	80
	LÄHTEET	83

TAULUKOT

Taulukko 1 Tutkielman aineistoanalyysin perusteella muodostettu näkemys "Sopeutuvan työntekijän" rationaliteetista sekä sen episteeminen, moraalinen ja idiomaattinen luonne.....	73
---	----

KUVIOT

Kuvio 1 "Hallinta on toimintaa, jossa tiettyihin rationaalisuuksiin nojautuvat hallintatekniikat pyrkivät muokkaamaan kohteensa identiteettiä sellaiseksi, joka mahdollistaa kohteen itse itsensä hallinnan." Kääntämisprosessit hallinnan analytiikassa (Kaisto, 2010, 58)	26
Kuvio 2 Tutkielmani analyysiprosessi spiraalinmuotoisena prosessina kuvattuna	43
Kuvio 3 Kaiston (2010, 58) kääntämisprosessi oman tutkielmani kontekstiin	62
Kuvio 4 "Sopeutuvan työntekijän" rationaliteettiin perustuva kehittynyt liberalistinen hallinta Callonin (1986) kehittämän kääntämisprosessin eri vaiheiden avulla kuvattuna.	74
Kuvio 5 Havainnollistus tutkielmastani, jossa kaikki elementit ovat vaikuttaneet toisiinsa koko tutkimusprosessin ajan.....	81

1 Johdanto

Työn murroksesta ja sen vaikutuksesta työllisyyteen, työtehtävien muuttumiseen ja työvoiman osaamisvaatimuksiin on keskusteltu jo pitkään. Globalisaation, väestön ikääntymisen ja digitalisaation on todettu väistämättä vaikuttavan myös työelämään sekä työelämässä tarvittavaan osaamiseen ja taitoihin. Valtionhallinto, kuten valtioneuvosto ja eri ministeriöt sekä lukuisat eri järjestöt ja liitot kuten OECD, Maailmanpankki, World Economic Forum, Sitra, ETLA ja EVA tuottavat kilvan erilaisia tulevaisuuden työelämää koskevia julkaisuja ja raportteja. Osassa raporteista arvioidaan automatisaation vaikutuksia työpaikkojen katoamiseen, osassa jakamistalouden yleistymisen vaikutuksia itsensä työllistämiseen, joissakin raporteissa ennustetaan työmarkkinoiden polarisoitumista kun taas toisissa pohditaan osaamisen kehittämisen tarpeita.

Yksi yleinen näkemys työn murroksen vaikutuksista tuntuu olevan se, että työn tekemisen tavat moninaistuvat ja yhä useampi saa toimeentulonsa useasta eri lähteestä. Itsensä työllistäminen ja mikroyrittäjyys lisääntyvät muun muassa jakamistalouden kasvun seurauksena. Toinen usein esitetty näkemys on se, että työn tekeminen muuttuu ajasta ja paikasta riippumattomaksi; työn ja vapaa-ajan, sekä työntäjän ja työntekijän väliset erot hämärtyvät. Julkisuudessa käytävän keskustelun ja erilaisten kirjallisten selvitysten ja raporttien perusteella suurimmat työn muutoksesta johtuvat uhkat tuntuvat olevan työpaikkojen katoaminen, työvoiman osaamisen ja työn tarjonnan kohtaanto-ongelma sekä eriarvoisuuden lisääntyminen pienen huipputason työntekijöiden luokan ja laajan alatason työntekijöiden luokan välillä. (mm. OKM, 2018; Parviainen ym., 2017; Dufva ym., 2017; Degryse, 2016; Berger & Frey, 2016; Kauhanen, 2016; Kauhanen ym., 2015.)

Tulevaisuuden työelämää ja työelämätaitoja käsittelevissä raporteissa esitetään erilaisia näkemyksiä käynnissä olevasta muutoksesta ja siitä, kuinka näihin muutoksiin tulisi vastata. Esimerkiksi työtapojen ja työn luonteen muuttuessa tarvitaan Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon (Dufva ym., 2017, 2) mukaan *”uutta sanastoa ja entisten asenteiden ja näkemysten haastamista”*. Samassa raportissa todetaan, että *”hyvinvoinnin turvaamiseksi avainasemassa on osaamisen jatkuva päivittäminen”*. Toisessa, digitalisaation vaikutuksia selvittävässä Valtioneuvoston julkaisussa (Parviainen ym., 2017, 2) kerrotaan, kuinka *”digitalisaatio muuttaa tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista”* ja että työtehtävissä tapahtuvien muutosten vuoksi *”tarvitaan uudenlaisia taitoja ja sopeutumista”*.

Uusia työelämän taitoja tarvitaan erilaisten Valtionhallinnon julkaisemien raporttien ja dokumenttien mukaan, jotta kykenemme *”sopeutumaan muutokseen”* tai *”vastaamaan haasteisiin”*. Työn murrosta pidetäänkin väistämättömänä selviönä, josta selvitäkseen on muututtava ja sopeuduttava. Esimerkiksi hallituksen tulevaisuusselonteon ensimmäisessä osassa ”Kohti jaettua ymmärrystä työn murroksesta” (VN, 2017) esitetään, että *”osaaminen, koulutus ja uuden oppiminen ovat kriittisin keino työn murroksesta selviämiseksi”*. Myös EU:n komissio pitää muutosta väistämättömänä toteamalla, että *”nykyisessä nopeasti muuttuvassa maailmassa tulevaisuuden turvaamisessa ratkaisevaa on elinikäinen oppiminen”* (Euroopan komissio, 2017, 1)

Monet hallituksen tekemät työelämää koskevat päätökset näyttävät edellyttävän nimenomaan yksilön toimintaa tai sopeutumista yhteisen hyvän puolesta. Tästä esimerkkinä voisi mainita vaikka vuoden 2018 alusta käyttöön otetun ns. aktiivimallin, jonka avulla työttömiä pyritään kannustamaan aiempaa aktiivisempaan työnhakuun. Globalisaation, digitalisaation ja kansainvälisen kilpailun lisääntyminen ovat kiihdyttäneet valtakunnallista kilpailukykydiskurssia. Kiky-puhetta värittää esimerkiksi vaatimus työvoiman liikkuvuuden lisäämisestä, aktiivimallin tarpeellisuudesta, elinikäisen oppimisen välttämättömyydestä ja puhe luovien alojen ja startup-yrittäjyyden merkityksestä elinkeinoelämälle. Myös pelottelu kasvavasta epätasa-arvoisuudesta ja massatyöttömyydestä sekä uhkailu syrjäytymisestä ja ”kelkasta putoamisesta” tuntuvat kohdistuvan ennen kaikkea yksilöön.

Yhteiskunnassamme on käynnissä todellinen muutoksen eetos. Puhutaan työn muutoksesta ja tarvittavan osaamisen muutoksesta – siitä kuinka ”vain muutos on pysyvää”. Muutospuheelle ominaiseen tapaan olemme jatkuvasti siirtymässä johonkin, kohti muutosta tai kehitystä. Muutosta pidetään valmiiksi annettuna itsestäänselvyytenä. On kuitenkin syytä muistuttaa, että jälkistrukturalistisen ajattelun mukaan puhe ei koskaan pelkästään vain kuvaile, vaan myös tuottaa ja rakentaa todellisuutta, mikä tarkoittaa, että puhumalla muutoksesta luodaan samalla muutoksen välttämättömyyttä. Halusinkin omassa tutkimuksessani ottaa tietoisesti kriittisen asenteen käynnissä olevaa keskustelua kohtaan. Muutoksen väistämättömyyden sijaan halusin tutkia muutospuhetta tarkemmin ja pohtia, millaisia pyrkimyksiä diskurssin taustalla saattaa olla.

Päätinkin tästä syystä keskittyä pro gradu -tutkielmassani tarkastelemaan tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskursseja niin sanottua jälkistrukturalistista ajattelutapaa noudattaen. Tarkoitan tällä sitä, että sen sijaan, että olisin käsitellyt tulevaisuuden työelämätaitoja valmiiksi annettuina totuuksina, halusin tarkastella kriittisesti sitä,

mitä tämä tulevaisuuden työelämätaitojen diskurssi pitää sisällään ja mitä tällä diskursilla kenties pyritään tuottamaan. Analyysin tukena ja tarkastelun teoreettisena viitekehysenä päätin hyödyntää kehittyneen liberalistisen hallintavallan teoriaa ja käsitteitä. Käsittelen kehittyntä liberalismia ja hallintavallan teoriaa tarkemmin seuraavassa luvussa, mutta pääpiirteittäin ajatus on se, että hallintavallan avulla yksilöitä ja yhteisöjä pyritään ohjaamaan kulloinkin tärkeinä pidettyjen päämäärien saavuttamiseksi. Tutkimalla tulevaisuuden työelämän diskurssia yhteiskunnallisessa kontekstissa tapahtuvana hallintana kysymykseksi muodostuu se, kuinka valtion harjoittama kehittynyt liberalistinen hallinta käytännössä pyrkii vaikuttamaan ja muokkaamaan ihmisten käsityksiä itsestään, työstään ja elämästään.

Tässä opinnäytetyössä pyrin hahmottamaan neljässä valtionhallinnon tuottamassa julkaisussa sekä yhdessä STTK:n tuottamassa pamfletissa esille nousevia tulevaisuuden työelämän diskursseja. Minua kiinnostaa se, millä tavoin näissä julkaisuissa ja raporteissa työelämästä puhutaan, millaisia työelämätaitoja niissä korostetaan, millaista ihannetyöntekijän profiilia niissä rakennetaan ja millaisia merkityksiä erilaisille taidoille ja ominaisuuksille annetaan. Kehittyneen liberalistisen hallinnan teorioiden näkökulmasta tarkasteltuna olen kiinnostunut siitä, miten tulevaisuuden työelämän diskursiivinen hallinta näyttäytyy ja rakentuu valtion julkaisemissa raporteissa sekä tämän diskursiivisen kehittyneen liberalistisen hallinnan seurauksista. Tällaisia seurauksia voisi olla esimerkiksi yksilöiden muuttuneet käsitykset itsestään työntekijänä tai arvio omasta tulevaisuuden työllistymisestään.

Tutkielmani etenee seuraavasti. Luvussa 2 tarkastelen, millaista keskustelua ja kirjallisuutta tulevaisuuden työelämästä ja työelämätaidoista on viime vuosina tuotettu. Tarkastelen kirjallisuudessa esiteltyjä työn murroksen syitä ja murrokseen liittyviä ilmiöitä kuten digitalisaatiota, automatisaatiota ja globalisaatiota. Erityisesti olen kiinnostunut kirjallisuudessa esitetyistä tulevaisuudessa tarvittavista työelämätaidoista sekä työntekijäkansalaisten ominaisuuksista. Luvun lopussa esittelen vastaavaa aikaisempaa, erityisesti koulutuksen alalla tehtyä kriittistä tutkimusta siitä, kuinka kansalaisia on pyritty hallitsemaan diskurssien avulla.

Luku 3 esittelee kehittyneen liberalistisen hallinnan sekä subjektiuden muotoutumisen teoriaa ja periaatteita. Käyn läpi tärkeimpiä hallintavallan käsitteitä, joita ovat muun muassa hallinnan analytiikka, rationaliteetti ja teknologia, hallintamentaliteetti, poliittinen rationaliteetti sekä hallinnan analytiikan kääntämisprosessi. Luvussa 4 käyn läpi

tutkielmani toteutuksen. Esittelen tutkimuskysymykset, tutkielmassani käytetyt aineistot, tutkimusmenetelmät ja tutkimus- ja analyysiprosessin kulun.

Luvussa 5 pyrin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni, eli siihen, millaisena tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi näyttäytyy tutkielmani aineistoissa. Luvussa 6 pyrin vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen mitä työelämän ja työelämätaitojen diskursiivisella kehittyneellä liberalistisella hallinnalla pyritään tuottamaan. Luvussa 7 pohdin tutkielmani luotettavuutta sekä mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita ja viimeisessä luvussa 8 pohdin tutkielman löydöksiä ja sen herättämiä ajatuksia.

2 Työn murros ja tulevaisuuden työelämätaidot

Tässä luvussa tarkastelen mitä ja millä tavoin työn muuttumisesta, työn tulevaisuudesta ja tulevaisuuden työssä vaadittavasta osaamisesta on puhuttu ja kirjoitettu viime vuosikymmenten aikana. Luvussa 2.1. perehdytään työn murrokseen usein liitettäviin ilmiöihin kuten globalisaatioon, digitalisaatioon, robotisaatioon, automatisaatioon, väestön ikääntymiseen, prekarisaatioon, työn pirstaloitumiseen, luovaan tuhoon, jakamislustoihin ja mikroyrittäjyyteen. Luvussa 2.2. tarkastelen työn murroksen vaikutuksista työntekijöiden osaamisvaatimuksiin ja sitä, millaisia työelämätaitoja kirjallisuuden perusteella tulevaisuudessa näytetään edellytettävän. Luku 2.3. tarkastelee niin kutsuttuun tietokykykapitalismiin kohdistuvaa kritiikkiä ja luku 2.4. esittelee aikaisempaa kriittistä tutkimusta siitä, kuinka kansalaisia hallitaan erilaisten diskurssien avulla.

2.1 Globalisaatio ja digitalisaatio työn murroksen suurimpina ajureina

Globalisaatiolla tarkoitetaan yleisesti ottaen maailman "kutistumista" eli siirtymistä paikallisista yhteisöistä kohti maailmanlaajuisia yhteisöä (Kautto-Koivula & Huhtaniemi, 2006, 69). Sillä, että maapallosta on tullut yhä useampien ihmisten saavutettavissa oleva globaali kylä, on ollut valtava vaikutus yhteiskunnassamme ja arkielämässämme. Globalisaatio ei kuitenkaan ole mikään yksittäinen ilmiö, vaan se koostuu useista toisiinsa enemmän tai vähemmän kytkeytyneistä muutosvoimista, joista merkittävimpiä lienevät digitalisaatio sekä talouden, politiikan ja väestörakenteen muutokset (mm. Kautto-Koivula & Huhtaniemi, 2006, 69-70; Hakala, 2006, 29; Tainio, 2006, 104; Nuutinen, 2017, 7-8).

Globalisaatiolla viitataan usein myös maailmanmarkkinoiden avautumiseen (Tiihonen, 2006, 100). Avoin globaali talous on lisännyt niin pääoman, ihmisten, tavaroiden kuin tiedonkin maailmanlaajuisia liikkuvuutta ja edistänyt niin kutsutun globaalin verkostotalouden syntymistä. Globaalit tietoverkot ja uudet teknologiat mahdollistavat ajasta ja paikasta riippumattoman toiminnan niin, että esimerkiksi teollisen tuotannon eri vaiheet kuten suunnittelu, komponenttien valmistus ja kokoonpano on voitu hajauttaa eri puolille maapalloa. Työtä on siirretty enenevissä määrin myös Suomesta halvemman kustannustason maihin joko kokonaisuudessaan tai pienempiin osiin pilkottuna. Työ hanki-

taan sieltä, mistä sen saa halvimalla. (Mm. Haapala, 2016, 34; Hakala, 2006, 50-53; Kantola, 2006, 156-157; Kautto-Koivula & Huhtaniemi, 2006, 103-104; Tiihonen, 2006, 100-102.)

Myös kuluttajat ovat lyhyessä ajassa oppineet ostamaan tai tilaamaan tarvitsemansa hyödykkeet sieltä, missä hinta-laatusuhde on hyvä ja missä heidän haluamiaan tuotteita ylipäättään on tarjolla. Markkinoiden laajentuminen rajatuilta kotimaan markkinoilta globaaleille markkinoille on kasvattanut erilaisten tuotteiden tarjonnan määrää moninkertaisesti. Yritysten näkökulmasta globaali kilpailu on pakottanut yritykset keskittymään niin sanotusti omaan ydinosaamiseensa, eli toimintaan, jonka yritys kykenee tuottamaan suhteellisesti parhaiten ja/tai kustannustehokkaimmin muihin maihin verrattuna. Digitalisaatio onkin muuttanut kuluttajan ja yritysten valtasuhteita, kun kuluttajan mahdollisuudet ovat kasvaneet ja yritykset ovat ajautuneet kansainväliseen kilpailuun. (mm. Haapala, 2016, 34-39; Hakala, 2006, 28-30; Kautto-Koivula & Huhtaniemi, 2006, 89-90, 103-104.)

Ulkomaisen pääoman ja ulkomaalaisomistusten määrä on lisääntynyt myös suomalaisilla finanssimarkkinoilla, mikä on tuonut mukanaan muun muassa pääoman nopeaan tuottavuuteen perustuvan kvartaalitalouden mallin. Kvartaalitalous pohjautuu alunperin amerikkalaisten pörssiyhtiöiden johtamiskäytäntöön, jossa yhtiöiden tulosta seurataan aikaisemman vuoden sijasta neljännesvuosittain. Käytännössä kvartaalitalouteen siirtyminen on tarkoittanut muun muassa kasvaneita tuotto-odotuksia, lisääntynyttä kustannustehokkuutta, tuotantoaikojen nopeutumista ja tuotteiden elinkaaren lyhenemistä. (Hakala, 2006, 46, 52-53; Kautto-Koivula & Huhtaniemi, 2006, 83-87.) Tainion (2006) mukaan ulkomaisen rahoituksen ja kansainvälisen omistajuuden myötä suomalaisista yrityksistä on tullut sijoituskohteita, joita johdetaan sijoittajien intresseistä ja heidän käyttämistään mittareista käsin. Yritysten kilpailukykyä ja johdon kyvykkyyttä ei enää arvioida sen asiakkailleen tuottaman arvon mukaan vaan sen mukaan, kuinka paljon arvoa yritys tuottaa omistajilleen (Tainio, 2006, 80-81, 234).

Globalisaation merkittävimpanä vauhdittajana on toiminut jatkuvasti kiihtyvä teknologinen kehitys (Kautto-Koivula & Huhtaniemi, 2006, 70). Digitalisaatiolla tarkoitetaan yleisesti ottaen digitaalisen tietotekniikan yleistymistä arkielämässä ja sen näkyvimpiä ilmentymiä lienevät internet, tietokoneet ja älypuhelimet. Digitaalisten ratkaisuiden hyödyntäminen niin yksilön, yhteiskunnan kuin erilaisten organisaatioidenkin toiminnassa on tarkoittanut laajaa toimintatapojen muutosta lähes kaikilla elämänalueilla. Informaatio- ja kommunikaatioteknologia (Information and Communication Technology, ICT) on

mahdollistanut aineettomien asioiden kuten tiedon ja informaation globaalin, nopean liikkumisen ja mullistanut tapamme olla yhteydessä toisiimme. Yksilön ja yhteiskunnan välinen vuorovaikutus on tiivistynyt ja maailma kutistunut, kun kuka tahansa voi olla yhteydessä mihin tai kehen tahansa - koska tahansa ja missä tahansa. Digitalisaation myötä erilaiset aikaan, tilaan, tiedonsaantiin ja osallistumiseen liittyvät rajoitukset ovat poistuneet. (mm. Kautto-Koivula & Huhtaniemi, 2006, 70-73; Hakala, 2006, 40-43; Blom ym., 2001, 24-25.)

Kenties merkittävin digitalisaation vaikutus on se, että se tarjoaa valtavia määriä tietoa jokaisen saataville. Tiedon ja informaation hallinnasta sekä erilaisista kognitiivisista taidoista kuten ajattelusta ja oppimisesta onkin tullut Blomin ja kumppaneiden (2001, 24-25) mukaan elintärkeitä työelämätaitoja. Heidän näkemyksensä mukaan yritysten tuotavuuden lähde on informaatioteknologian hyödyntämisen lisäksi ennen kaikkea tiedon luomisen, käsittelyn ja soveltamisen käytännöissä (Blom ym., 2001, 25). Myös Hakalan (2006, 131) mukaan yritysten menestys globaalissa kilpailuympäristössä perustuu suurelta osin siihen, kuinka hyvin ja nopeasti se kykenee tunnistamaan ja hyödyntämään uutta tietoa. Usein kuulee puhuttavan ”*big data*sta”, jolla tarkoitetaan internetin käyttäjien toiminnasta saatavilla olevaa suurta tietomäärää (Paakkari, 2015, 92-93). Googlen, Applen ja Facebookin kaltaisilla toimijoilla on käytössään valtava määrä tietoa esimerkiksi siitä, mitä ihmiset internetistä etsivät, millä sivuilla he käyvät, keitä heidän sosiaaliseen verkostoon kuuluu tai mistä asioista he ovat kiinnostuneita. Yritysten intresseissä on päästä kiinni tähän dataan ja hyödyntää sitä omien tavoitteidensa, kuten myynnin lisäämisen tai voiton maksimoinnin, saavuttamiseksi. Big datasta ja ihmisten henkilökohtaisista tiedoista on tullut tuote, jota kerätään, tallennetaan, myydään ja ostetaan.

Automatisaation ja robotisaation vaikutukset työllisyyteen ja työtehtäviin jakavat näkemyksiä. Osa on sitä mieltä, että robotit vievät työmme ja automatisaation myötä monet työpaikat katoavat lopullisesti (mm. Rifkin, 1995, 2004; Nardi, 2014; Degryse, 2016; Brynjolfsson & McFee 2014). Esimerkiksi Jeremy Rifkin (1995, 2004) on kirjoittanut kirjan siitä, kuinka teknologisen kehityksen seurauksena työt loppuvat ja globaali massa-työttömyys uhkaa työntekijöitä. Erik Brynjolfsson ja Andrew McFee (2014, 191-194, 202) ovat samoilla linjoilla todetessaan, että työpaikkoja katoaa enemmän kuin uusia syntyy. Heidän mukaansa tulevaisuudessa on kuitenkin myös sellaisia töitä, joita ihminen tekee konetta paremmin, kuten esimerkiksi luovuutta ja inhimillistä läsnäoloa vaativat työt. Brynjolfsson ja McFee (2014, 190) kehottavatkin työskentelemään koneiden kanssa yhteistyössä sen sijaan, että yrittäisimme päihittää ne.

Myös monet muut ovat sitä mieltä, että automatisaatio tulee auttamaan rutiinitöiden suorittamisessa niin, että ihmiset voivat hyödyntää oman aikansa haastavampiin, ajattelua ja luovuutta vaativiin tehtäviin. Esimerkiksi Sitralla asiantuntijana työskentelevän Esko Kilpin (2016, 18-19) mukaan työn automatisaatio mahdollistaa ihmisten keskittymisen merkityksellisten ongelmien ratkaisuun – koneiden ja automatisaation tehtävänä on tukea tämän merkityksellisen työn tekoa. Hänen näkemyksensä on, että työ ei maa-ilmasta lopu, mutta hänkin myöntää, että työn luonne tulee muuttumaan. Automaation kannalta oleellista onkin tarkastella sitä, missä tehtävissä ihmisellä on suhteellinen etu koneeseen nähden ja missä taas koneet ovat ihmistä parempia (Kilpi, 2016, 18-19).

Lähes kaikessa kirjallisuudessa tunnutaan olevan kuitenkin samaa mieltä siitä, että työt tulevat jakaantumaan yhä enemmän kahtia toisaalta matalan vaatimustason ”duunarihommiin” ja toisaalta pienten huipputason osaajien suorittamiin korkean vaatimustason töihin samalla, kun keskitason työt katoavat. Tästä työtehtävien ja työntekijöiden jakaantumisesta kahteen eriarvoiseen luokkaan puhutaan käsitteellä työn polarisoituminen. (mm. Siltala, 2017, 59-60; Berger & Frey, 2016, 12-13; Jakonen, 2015, 290). Thor Berger ja Carl Frey (2016) ovat tutkineet työn polarisoitumista OECD-maissa vuosina 1993–2010 ja osoittaneet, että teollisuudenalasta ja maasta riippumatta vaatimustasoltaan keskitason töiden määrä on ollut jatkuvassa laskussa samalla kun matalan vaatimustason työt sekä erityisesti korkean vaatimustason työt ovat lisääntyneet. Heidän mukaansa erityisesti huonommin koulutetut, rutiinitöitä tekevät henkilöt ja kaupunkien ulkopuolella asuvat henkilöt ovat vaarassa kadottaa työpaikkansa työn polarisoitumisen seurauksena (Berger & Frey, 2016, 12-13, 16-17).

Useissa julkaisuissa esitetty näkemys on, että kun työn tekeminen muuttuu ajasta ja paikasta riippumattomaksi niin työn ja vapaa-ajan sekä työnantajan ja työntekijän väliset erot hämärtyvät (mm. Anttila & Oinas, 2017, 112; Pasanen, 2015, 72; Hakala, 2006, 43). On ennustettu, että pitkät työsuhteet tulevat jatkossa vähentymään ja korvautumaan lyhyemmillä pätkätoilla ja erilaisilla projekteilla. Työn pirstaloitumisella tarkoitetaan sitä, että työn tekemisen tavat moninaistuvat, ja että yhä useampi saa toimeentulon useasta eri lähteestä käsin. (Haapala, 2016, 44; Pulkka, 2017, 29-31.) Teknologian ja erilaisten jakamislustojen kehittymisen myötä erilaiset itsensä työllistämisen mahdollisuudet ovat lisääntyneet (Nuutinen 2017, 55-56; Lahti, 2015, 163; Haapala, 2016, 122-124). Lahti (2015, 162) on todennut nykyteknologian mahdollistavan omaisuuden, palveluiden ja taitojen jakamisen ja vaihtamisen aikaisempaa helpommin ja laajemmin. On alettu puhua alustataloudesta (platform economy) ja keikkataloudesta (gig economy). Tuuliais (2017) määritelmän mukaan alustatalous on ”talouden ala,

jossa jokin yritys tarjoaa alustan, jonka päällä yksityishenkilöt tai yritykset voivat tehdä lisäarvoa tuottavaa toimintaa, myydä tuotteita tai palveluita”. Tunnettuja esimerkkejä alusta- ja keikkataloudesta ovat muun muassa tilojen vuokrausta tarjoava Airbnb sekä taksikyytejä välittävä Uber.

Vaikka autojen yhteiskäytön tai tyhjillään olevan asunnon vuokrauksen tyyppisen jakamistalouden voidaan nähdä vähentävän energian käyttöä ja näin ollen sitä voidaan pitää yksityisomistusta ja -käyttöä ekologisempana ratkaisuna, voi jakamistalouden yleistyminen muodostaa haasteita työntekijöiden oikeuksien ja verojen maksamisen kannalta. Esimerkiksi Uberin toiminnan myötä on havaittu, että alustayritykset rinnastavat työn harrastukseen tai vapaaehtoistyöhön ja pyrkivät hämärtämään sitä, että he teettävät palkkatyötä. Suomessa yritykset toimivat suomalaisen lainsäädännön piirissä, mutta varsinkin ulkomailla Uber-kuljettajien työehdot ja palkat ovat kehoja – kuljettajia kohdellaan yrittäjänä ilman yrittäjän vapauksia tai voittomahdollisuuksia. (Nuutinen 2017, 65-69; Lahti 2015, 181.)

Työelämän epävarmuudesta puhuttaessa käytetään usein prekaarin käsitettä, jolla voidaan tarkoittaa oikeastaan ketä tahansa työntekijää, joka kokee epävarmuutta työstään, taloudestaan ja toimeentulostaan. Usein prekaareiksi kutsutaan ”pätkätyöläisiä”, joiden työt koostuvat projektitoista ja epävarmoista työsuhteista. Työn prekarisaatiolla tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, että työn koetaan muuttuneen aikaisempaa epävakammaksi, työehtojen heikentyneen ja hyvinvointivaltion turvaverkon ohentuneen. (mm. Nuutinen, 2017, 56; Pyöriä & Ojala, 2017, 42-43.) Jakonen (2015, 287-290) korostaa työn prekarisaation yhteydessä niin kutsuttujen epätyypillisten töiden lisääntymistä ja tämän seurauksena työelämän epävarmistumista. Epätyypillisillä töillä hän viittaa muun muassa erilaisiin freelancetöihin, nollatuntisopimuksiin, työharjoitteluihin, vuokratyöhön ja itsensä työllistämiseen. Jakonen kuvailee prekaaria elämää ”jatkuvaan itsensä brändäämiseksi” ja prekaaria työläistä ”joustavaksi moniosaajaksi, joka taiteilee yksin työehto- ja palkkaneuvotteluissa ilman ammattiliittojen suojelusta” (Jakonen, 2015, 290).

Kaikkien edellä mainittujen ilmiöiden ja muutosten on osaltaan nähty vaikuttaneet työllisyyteen, työtehtävien muuttumiseen sekä työntekijöiltä vaadittavaan osaamiseen. Puhutaan ”uudesta työstä”, joka tarkoittaa työtä, jossa tieto, sosiaalisuus ja kommunikatio asettuvat tuotannon keskiöön (Heinonen, 2004, 32-33). Tarkastelen seuraavaksi tulevaisuuden työelämätaidoista käytyä keskustelua ja tarkastelen, millä tavoin työvoiman osaamisvaatimusten nähdään muuttuneen ja muuttuvan edelleen.

2.2 Yleiset kyvykkyudet tulevaisuudessa tarvittavina työelämä-taitoina

Työelämän muutoksia tutkineiden Blomin ja kumppaneiden (2001) mukaan suurimpia muutoksia työelämässä ovat olleet työn ja tuotannon jatkuvasti lisääntynyt kompleksisuus ja globaalisuus sekä työn tietointensiivisyys, horisontaalisuus ja verkostomaisuus. Lisäksi työn itsenäisyys ja toimintojen reaaliaikainen ohjaus ovat lisääntyneet (Blom ym., 2001, 17, 24, 28, 55-56). Globalisaatio, informaatioteknologian kehittyminen ja ihmisten kulutus-tottumusten muutokset ovat johtaneet talouden immaterialisoitumiseen eli henkistymiseen, millä tarkoitetaan siirtymistä teollisesta tavarantuotannosta immateriaaliseen palvelun-tuotantoon (Berger & Frey, 2016, 15-16; Reijonen, 2012, 7). Myös työ on henkistynyt kun se on irtaantunut yhä kauemmas fyysisten ja konkreettisten materiaalien kanssa työskentelystä. Työn muuttuessa luonteeltaan abstraktiksi myös työssä tarvittava osaaminen on henkistynyt ja yleistynyt – työntekijältä edellytetään yhä enemmän erilaisia kognitiivisia ja sosiaalisia valmiuksia (Kautto-Koivula & Huhtaniemi, 2006, 219-221; Pasanen, 2015, 74).

Pasanen (2015, 67-69) mukaan viimeisten vuosikymmenien aikana yhä tärkeämmiksi työssä edellytettäviksi kvalifikaatioiksi eli työkyvyiksi ovat nousseet niin sanotut yleiset kyvyt ja yksilön persoonallisuuspiirteet. Kvalifikaation määritelmänä käytän tässä tutkielmassani Hanhisenkin (2010, 97) käyttämää määritelmää, jonka mukaan kvalifikaatiot ovat työnantajan asettamia työn vaatimuksia, jotka työntekijän tulee hallita. Pasanen (2015, 65) toteaa, että kvalifikaatioiden perusteella välittyy työntekijän suhde työhön – kvalifikaatiot määrittävät työntekijän paikkaa työn järjestelmässä. Yleisillä kyvyillä taas viitataan kieleen, vuorovaikutukseen, verkottumiseen ja ihmiskehoon liittyviin tietoihin, taitoihin ja potentiaaliin (Brunila ym. 2015, 12).

Virenin ja Vähämäen (2015, 36) mukaan yrityksen tärkeimmäksi pääomaksi on muodostunut kiinteän pääoman sijaan yleiset oppimiskyvyt sekä kyky hyödyntää saatavilla olevaa tietoa. Pasanen (2015, 67-68) kuvailee muutosta toteamalla, että aiemmin työelämän kannalta lähes merkityksettömistä kulttuurisista, sosiaalisista ja ideologisista kyvyistä on tullut keskeisiä työelämän vaatimuksia. Lisäksi työntekijältä edellytetään yhä enemmän ei-teknisiä, työn prosesseista riippumattomia yleisiä kvalifikaatioita, kuten kommunikaatio- ja innovaatiokvalifikaatioita. Hanhinen (2010, 47) on samoilla linjoilla todetessaan, että informaatioyhteiskunnan ja tietotyön lisääntymisen seurauksena

merkittävä osa työstä on siirtynyt käsillä tekemisestä korvien väliin. Hän näkee, että nopeat muutokset ja uudet tilanteet edellyttävät työntekijöiltä yhä suurempaa joustavuutta ja luovuutta odotettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tutkimusten mukaan luovuus korostuu aiempaa useamman ihmisen työtehtävissä ja luovuudesta on tullut eräs työelämän yleisistä kvalifikaatioista, joita työntekijältä edellytetään (mm. Pyöriä, 2005, 121; Hanhinen, 2010, 47). Talous- ja koulutuspoliittisissa kannanotoissa korostetaan luovuuden ja innovaatioiden merkitystä yritysten ja koko Suomen menestykselle. Esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön tuoreessa julkaisussa todetaan, että luoviin aloihin ja luovan osaamisen hyödyntämiseen tehtävät panostukset lisäävät paitsi työllisyyttä myös nopeuttavat elinkeinorakenteen monipuolistumista, lisäävät vientiä ja tuotannon jalostusarvoa (OKM, 2017, 14).

Luovuutta näytetäänkin käytettävän usein innovaation synonyyminä, jolloin korostetaan luovuuden funktiota lisäarvon tuottajana. Toiseksi elinkeinoelämän kontekstissa luovuudesta puhutaan usein yksipuolisesti lähinnä yksilön ominaisuutena ja kykynä, vaikka useimpien näkemysten mukaan luovuus muodostuu usean tekijän yhteisen vaikutuksen tuloksena (mm. Uusikylä & Piirto, 1999, 12-13). Luovuutta ja luovaa persoonaa käsitellään melko yksipuolisesti myös siinä mielessä, että ne nähdään usein vain positiivisessa valossa. Historian saatossa on kuitenkin tunnistettu myös luovuuden ”uhkaava” ominaisuus sekä luovien henkilöiden usein myös negatiiviset luonteenpiirteet ja/tai mielenterveysongelmat. (mm. Uusikylä & Piirto, 1999, 60-62; Silvia & Kaufman, 391, 2010.)

Blomin ja kumppaneiden (2001, 29) mukaan tietotyössä tärkeintä ei ole itse tieto vaan työntekijän luova ongelmanratkaisukyky, taito käyttää tietoa hyväkseen luovasti ja tehokkaasti. Onnismaa ja Pasanen (2015, 260) esittävät, että työelämän jatkuvat muutokset ja lisääntynyt epävarmuus edellyttävät työntekijältä sopeutumiskykyä, kykyä tietämiseen ja oppimiseen sekä valmiutta inhimilliseen vuorovaikutukseen. Myös itseohjautuvuus ja kyky toimia kompleksisissakin verkostoissa nousevat työntekijän tärkeiksi valmiuksiksi (Castells 2006, 10).

Työssä ja ylipäätään maailmassa tapahtuvien muutosten nähdään siis vaikuttavan suoraan tulevaisuudessa vaadittavaan työelämäosaamiseen. Tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta ja työelämätaidoista on tehty lukuisia selvityksiä ja listoja. Tulevaisuuden taidoista käytetään usein englanninkielistä termiä ”*21st century skills*” (2000-luvun taidot). Suomeksi tulevaisuuden taitoja ovat määritelleet muun muassa Halinen ja Jär-

vinen (2007, 18) toteamalla, että ne ovat ”tietoja ja taitoja, jotka auttavat selviytymään muuttuvassa maailmassa ja kohtaamaan erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja”. Käytän itse tutkielmassani termiä tulevaisuuden työelämätaidot korostaakseni työelämän työntekijöille asettamia odotuksia ja vaatimuksia. Vaikka tulevaisuuden työelämätaidoista on tehty useita selvityksiä on syytä huomauttaa, että samanaikaisesti tulevaisuutta kuvaa myös yhä suurempi epävarmuus, minkä vuoksi työelämän tulevaisuutta on hyvin hankalaa ennustaa lukuisista selvityksistä huolimatta.

Opetushallituksen tulevaisuuskasvatushankkeessa (Halinen & Järvinen, 2007, 19) tulevaisuuden taidoiksi määriteltiin luovuus, itsetuntemus, muutosvalmius (resilienssi), selviytymistaidot, tunnetaidot, osallistumis-, yhteistyö ja (vuoro-)vaikuttamisen taidot sekä tulevaisuuden ajattelemisen, kuvittelemisen ja rakentamisen taidot. Hyvin samantlaisia taitoja ovat listanneet Kautto-Koivula ja Huhtaniemi (2006, 219-220) omaan listaansa. Opetushallituksen listaamien taitojen lisäksi he tosin korostavat itseohjautuvuuden, ympäristöosaamisen ja erilaisten teknisten välineiden käyttötaitoja.

Tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta ja työelämätaidoista on tehty lukuisia selvityksiä ja listoja. Binkley ja kumppanit (2012, 18-19) ovat koonneet yhteen 12 eri puolilla maailmaa julkaistua, tulevaisuuden taitoja käsittelevää raporttia ja muodostaneet raporteissa esitetyistä työelämätaidoista kymmenen kohdan listan. Binkleyn ja kumppaneiden tekemän yhteenvedon perusteella tulevaisuudessa tarvittavia taitoja ovat (Binkley ym., 2012, 18-19, suom. Norrena, 2013, 23):

- luovuus ja innovaatio,
- kriittinen ajattelu ja ongelmanratkaisu,
- oppimaan oppiminen ja metakognitiiviset taidot,
- kommunikaatio,
- yhteistyö,
- informaation lukutaito,
- ICT-lukutaito (tietotekniikan käyttötaidot),
- globaali ja paikallinen kansalaisuus,
- elämä ja työura sekä
- kulttuuritietoisuus ja sosiaalinen vastuu.

Tuoreimpia Suomessa tehtyjä listauksia ovat Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n raportissa (Tikka, 2016, 73) esitetyt sekä Työeläkeyhtiö Ilmarisen (2017) teettämästä

tutkimuksesta esille nousseet tulevaisuudessa tärkeimpinä pidetyt työelämätaidot. Molemmissa raporteissa erittäin korkeille sijoille nousivat:

- vuorovaikutus- ja viestintätaidot,
- itseohjautuvuus,
- kokeilevuus, nopea oppiminen ja muutosjoustavuus,
- yrittäjähenkisyys sekä
- luovuus.

Tulevaisuuden osaamisessa nähdään yhdistyvän laajoihin tietoihin, taitoihin, toimintoihin, arvostuksiin ja asenteisiin viittaava osaaminen. Listauksista voidaan havaita, kuinka merkittävänä inhimillisiä taitoja ja yleisiä kykyjä pidetään tulevaisuuden kannalta. Kuten Pasasenkin (2015, 67-69) kirjoituksista voidaan päätellä, niin tulevaisuuden työelämätaitojen nähdään olevan yhä enemmän työstä riippumattomia eikä niillä enää ole työn ja koulutuksen kanssa suoria syy-seuraussuhteita. Näitä taitoja ei Pasasen mukaan enää opita vain koulutuksessa tai työssä vaan niitä hankitaan yhä enenevässä määrin myös vapaa-ajalla.

2.3 Tietokyykykapitalismissa persoonat tuotantovälineitä, työntekijät pörssiosakkeita

Tietokyykykapitalismilla viitataan taloudelliseen järjestelmään, jossa varallisuutta tuotetaan ja kasataan tietämisen avulla. Siinä missä kapitalismi yleensä tarkoittaa rahan tuottamista tavaroiden tuotannon avulla ja varallisuuden kasvattamista rahan investoimisen avulla, niin tietokyykykapitalismissa kasataan rahan sijaan tietoa ja innovaatioita. Tietokyykykapitalismi rinnastetaan usein postfordismiin, jossa rahaa tuotetaan tietämisen avulla (vrt. fordismi, jossa rahaa tuotetaan tavaroiden avulla). Tietokyykykapitalismissa tiedon tuottamisen ja merkitysten luomisen kyvyillä on ratkaiseva rooli taloudellisen lisäarvon tuottamisessa ja työntekijöiden tietojen ja innovaatioiden haltuun ottaminen onkin keskeistä voittojen kannalta. Investointeja ei tästä johtuen tehdä niinkään enää kiinteään pääomaan vaan ennen kaikkea työvoiman luomiseen ja sen uusintamiseen tietokyykyisenä. (Viren & Vähämäki, 2015, 29, 33-36; Vähämäki, 2009, 83-88.)

Brunilan ja kumppaneiden (2015, 9) mukaan tietokyykykapitalismilla viitataan kaikkiin niihin tapoihin, joilla ihmisten persoonallisuus ja yleiset tietämisen kyvyt valjastetaan intensiivisen taloudellisen hyödyntämisen kohteiksi. Tietokyykykapitalismissa työelämää ei

niinkään kiinnosta se, mitä työntekijät osaavat vaan tärkeämmiksi tekijöiksi ovat muodostuneet työntekijöiden luonne, asenteet, toiveet, tavat ja suhteet muihin ihmisiin (Vähämäki, 2009, 81). Pasanen (2015, 67-69) suhtautuu kriittisesti siihen, että työnantajat pyrkivät ottamaan haltuun nämä työntekijöiden työpaikan ulkopuolella ja muita tarkoituksia varten hankitut kvalifikaatiot. Hänen mukaansa ”kapitalismi kaappaa yhteiskunnan avoimella kentällä syntyvät potentiaalit” (Pasanen, 2015, 69). Vähämäki (2009) on Pasanen kanssa samoilla linjoilla todetessaan, että ihmisten persoonasta ja yleisistä kyvyistä kuten joustavuudesta on tullut tuotantovälineitä ja yritysten pääomaa. Hänen mukaansa työntekijöiden asenteet, toiveet ja tavat, heidän henkinen kapasiteettinsa sekä kollektiivinen kyky tietää on valjastettu talouskasvun edistäjiksi (Vähämäki, 2009, 81-85, 137). Vähämäen (2009, 83-84) mukaan nykytalous perustuukin ennen kaikkea tietämisen hyödyntämiseen ja tietäjien riistoon.

Tietokykykapitalismin näkökulmasta itseohjautuvuuden, luovuuden ja joustavuuden kaltaiset yleiset kvalifikaatiot ovat niin sanottuja käyttämättömiä mahdollisuuksia. Kyse ei ole niinkään taitojen nykyisestä käytöstä vaan niiden potentiaalista. (Brunila ym., 2015, 11). Onnismaan sanoin työntekijät ovat kuin pörssiosakkeita: arvokasta on oletettu tulevaisuuden potentiaali, ei nykyinen osaaminen (Onnismaa & Pasanen, 2015, 260).

Tietokykykapitalismin ajatellaan edustavan uusliberalistista talouspolitiikka, jossa ihmisen kyvyt ja enenevissä määrin myös luonteenpiirteet määrittävät hänen paikkansa yhteiskunnassa. Saavuttaakseen sosiaalista statusta ja asemia työmarkkinoilla ihmisten on puhuttava itsestään vaihdon välineenä ja ehostettava persoonallisuuttaan. Itseä on osattava markkinoida korostamalla esimerkiksi sosiaalisia kykyjä ja verkostojen laajuutta. (Komulainen ym., 2015, 149.) Myös koulutuksen rooli tietokykykapitalismissa on herättänyt kritiikkiä. Keskitalo-Foleyn, Komulaisen ja Naskalin (2010) mukaan opetuksen ja koulutuksen fokus on siirtynyt aikaisemmasta tietojen ja taitojen opettelusta yksilön mielen sisältöihin kuten oppimiskykyyn, joustavuuteen ja luovuuteen suunnaten samalla näitä kykyjä tuotannon palvelukseen. (Keskitalo-Foley ym., 2010, 21-23.)

2.4 Aiempi tutkimus siitä, kuinka kansalaisia hallitaan diskursien avulla

Tekemäni selvitystyön perusteella näyttää siltä, että Suomen valtion hallinnon raporteissa esiintyviä tulevaisuuden työelämää tai tulevaisuuden työelämätaitoja koskevia diskursseja ei juurikaan ole analysoitu aiemmin. Sen sijaan koulutuksen kontekstissa

ja/tai koulutuspoliittisissa julkaisuissa esiintyviä diskursseja on tutkittu melko paljonkin Suomessa, tosin osa näistäkin tutkimuksista ovat jo melko vanhoja. Tuoreimpia julkaisuja aiheesta ovat esimerkiksi Kristiina Brunilan ja Päivi Siivosen artikkelit, joissa he ovat tarkastelleet muun muassa yrittäjyyden, itsensä työstämisen, terapian ja selviytymisen diskursseja.

Brunilan (2014, 7-8) artikkelissa tarkasteltiin, kuinka ”syrjäytymisriskin” alla olevista nuorista puhutaan erilaisten koulutusohjelmien yhteydessä. Näillä koulutusohjelmilla Brunila käsittää erityisesti valtion sponsoroimia, kaupallisia lyhyen aikavälin interventio-ohjelmia, joita tarjotaan sellaisille nuorille, joiden nähdään olevan koulutus- ja työelämän ulkopuolella (2014, 8). Nämä yksilökeskeiset interventio-ohjelmat ovat Brunilan mukaan usein projektinomaisia ja perustuvat joko vapaaehtoistyöhön tai kolmannen sektorin tai kaupallisten yritysten toimintaan ja hän kutsuu näitä ohjelmia julkisrahoitteiksi ohjelmiksi. Brunilan artikkelissa tarkastellaan sitä, miten näissä koulutusohjelmissä ja hallinnon raporteissa puhutaan näistä ”syrjäytymisriskin” uhkaamista nuorista. Artikkelin johtopäätöksissä hän toteaa, että niin sanottua selviytymisen diskurssia esiintyy yhä enemmän koulutuksen alalla, missä yksilöllisiä ja sosiaalisia ongelmia selitetään yhä useammin on erilaisilla terapeuttisilla selityksillä (Brunila, 2014, 17-18).

Brunila on kirjoittanut melko paljon myös siitä, kuinka koulutuspoliittista keskustelua käydään yhä useammin erilaista lääketieteellistä ja terapeuttista sanastoa hyödyntäen. Esimerkiksi vuonna 2012 kirjoittamassaan artikkelissa hän esittää, että yrittäjyysdiskurssia ja terapeuttista eetosta on hyödynnetty koulutuksen kontekstissa hallinnan välineenä ja halutun kaltaisen nuoren aikuisen ideaalipersonan muodostamisessa (Brunila, 2012, 477). Brunila kutsuu tätä ideaaliminää englanninkielisellä termillä ”diminished self”, jolla hän viittaa siihen, kuinka käynnissä olevat diskurssit tarjoavat nuorille vain tietynlaisia rajattua (diminished) olemisen tapaa. Brunilan mukaan ongelmana on se, että ihmisten tulee olla tietynlaisia – joustavia ja itseohjautuvia – saadakseen äänensä kuuluviin yhteiskunnassamme ja hän peräänkuuluttaa tarvetta vaihtoehtoisille olemisen tavoille (2012, 484).

Siivonen ja Brunila (2014) ovat tutkineet erityisesti aikuiskoulutuksen kontekstissa käytettyä yrittäjyyden diskurssia ja sitä, kuinka tämän diskurssin avulla pyritään rakentamaan niin sanottua yrittävän ihmisen subjektia. Toteuttamaansa haastattelututkimukseen perustuen Siivonen ja Brunila esittävät, että aikuiskoulutukseen osallistuvat henkilöt rakentavat oman subjektiviteettinsa yrittäjyysdiskurssin tarjoamien rajoitteiden ja mahdollisuuksien puitteissa (2014, 160). Yrittäjyyden diskurssi pohjautuu Siivosen ja

Brunilan mukaan vapauden ja autonomian käsitteisiin mutta kuitenkin niin, että nämä tarjolla olevat vapaasti valittavat subjektiviteetit ja positiot perustuvat yhteiskunnan edellyttämiin ”oikeanlaisiin” olemisen tapoihin (Siivonen & Brunila, 169-170). Yksinkertaistettuna ajatus on siis se, että yksilö ”saa olla millainen haluaa, kunhan on oikeanlainen”.

Vuonna 2016 kirjoittamassaan artikkelissa Brunila ja Siivonen esittävätkin, että tämä tarjolla oleva yhteiskunnan hyväksymä ja olemisen malli on ennen kaikkea vastuullinen, yritteliäs, joustava ja itsekeskeinen subjekti (2016, 56). Artikkelissa esitetään, että nykyisessä terapeuttisessa kulttuurissamme yksilöiden odotetaan muokkaavan itseään jatkuvalla syötöllä kehittämällä omaehtoisesti omaa osaamista ja taitoja vastaamaan markkinatalouden odotuksia (Brunila & Siivonen, 2016, 67). Brunilan ja Siivosen näkemys on, että aiemmin sosiaalisina haasteina pidetyt ongelmat nähdäänkin nykyisin ennen kaikkea yksilön ongelmina tai vääränlaisena asenteena, mielenlaatuna tai suhtautumistapana (2016, 67).

Jukka Tuomiston ja Hannu Simolan tutkimukset ovat hieman vanhempia. Tuomisto esimerkiksi (2002, 32) on tarkastellut sitä, kuinka vallanpitäjät käyttävät elinikäisen oppimisen käsitettä suostutellakseen kansalaisia ja/tai työntekijöitä sopeutumaan sellaiseen muutokseen, jonka he näkevät välttämättömäksi. Tuomisto on tarkastellut kriittisen diskurssianalyysin keinoin erilaisia valtion tuottamia dokumentteja, kuten esimerkiksi Elinikäisen oppimisen komitean mietintöjä (Kom. Miet. 1997;14). Hänen mukaansa tästä dokumentista tulee hyvin esille se, kuinka elinikäisen oppimisen käsite on valjastettu palvelemaan uusliberalistisen markkina- ja kilpailuideologian tavoitteita (Tuomisto, 2002, 32). Tuomisto penääkin artikkelissaan keskustelua siitä, mihin elinikäisen oppimisen diskurssilla oikein pyritään ja kuka suostuttelee ketä ja millä keinoin. Hän muistuttaa, että elinikäisen oppimisen edistämisessä on kyse politiikasta ja yhteiskunnallisesta vallankäytöstä ja kysyy, kenen ehdoilla elinikäistä oppimista halutaan edistää (Tuomisto, 2002, 32).

Hannu Simola (2002, 56) on tutkinut erityisesti koulun uudistamista ja kehittämistä käsitteleviä diskursseja. Aineistonaan Simola on käyttänyt pääasiassa suomalaisen peruskoulun ja sen opettajakoulutuksen opetussuunnitelmia ja komiteamietintöjä aina vuodesta 1981 vuoteen 1995. Simolan mukaan 1960-luvun lopulta lähtien valtiolliseen kouludiskurssiin on vakiintunut puhetapa, jota hän nimittää toiveiden rationalismiksi (Simola, 2002, 69). Tämä toiveiden rationalismi ilmenee hänen mukaansa neljällä eri tavalla, josta ensimmäinen on se, että oppilaista on alettu puhua yksilöinä ja koulun

toiminnan keskipisteenä. Toinen muutos on ollut se, että opettajuus on tieteenalaistunut ja koulusta on alettu puhua rationaalisena laitoksena, joka esiintyy kaikkivoipana ja kykenee toteuttamaan asetetut tavoitteet. Kolmantena muutoksena Simola näki opetus-suunnitelmien tavoitteellistumisen ja neljäntenä sen, että oppimisesta ei enää puhuta kouluun sidottuna toimintana vaan on alettu puhua universaalina oppimisena. Johtopäätöksenä Simola toteaa, että kouludiskurssista on muotoutunut ikuinen ”reformi-generaattori”. Tällä hän tarkoittaa sitä, että kouludiskurssi perustuu jo lähtökohtaisesti ajatukseen siitä, että ”mikään ei riitä” ja että koulua ja koulutusta on jatkuvasti uudistettava. Luonteeltaan tyytymätön kouludiskurssi takaa siis jo itsessään sen, että jatkossakin tarvitaan uudistuksia toisen jälkeen.

3 Kehittynyt liberalistinen hallinta ja subjektien muostuminen

Tämä teorialuku tarkastelee hallinnan analytiikkaa yhteiskuntatieteellisenä tutkimussuuntauksena. Luvussa 3.1. esittelen tärkeimmät hallinnan analytiikan käsitteet, joita ovat hallintarationaliteetti, hallintateknologia sekä subjektin käsitteet. Luvussa 3.2. esittelen kolme erilaista hallintamentaliteettia, joista syvennyn oman tutkielmani kannalta tärkeimpään eli kehittyneen liberalistisen hallinnan mentaliteettiin. Luvussa 3.3. käyn läpi poliittiset rationaliteetit ja luvussa 3.4. tarkastelen subjektuuden muotoutumista kääntämisprosessissa. Luku 3.5. tarkastelee työntekijäkansalaisen subjektia hallinnan kohteena.

3.1 Hallinnan analytiikka

Hallinnan analytiikka (analytics of government) on yhteiskuntatieteellinen tutkimussuuntaus, joka pohjautuu Michel Foucault'n teorioihin kehittyneelle liberalismille ominaisen vallan luonteesta ja harjoittamisesta (Kaisto & Pyykkönen, 2010, 7). Foucault'laisen hallinnan analytiikan tutkimussuuntaus perustuu ajatukselle, että valta on hajaantunut kaikkialle yhteiskuntaamme ja se on aina läsnä myös ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Valtaa ei Foucault'n mukaan voida palauttaa mihinkään yksittäiseen alkupisteeseen tai toimijaan kuten valtioon tai yläluokkaan, vaan kaikki toimijat ovat samanaikaisesti sekä vallan tuottajia että vallan käytön kohteita. Hallinnan analytiikan tutkimussuuntaus tutkiikin vallankäyttöä tilannesidonnaisen tai paikallisen vallankäytön sijaan laajemmassa yhteiskunnallisessa yhteydessä. (Helén, 2010, 27-29; Kaisto & Pyykkönen 2010, 7-10; Miller & Rose, 2010.) Kahdenkymmenen viime vuoden aikana suositaan kasvattaneen hallinnan analytiikan merkittävimpinä kehittäjinä voidaan pitää Peter Milleriä, Nikolas Rosea ja Mitchell Deania (Kaisto & Pyykkönen 2010, 7, 9).

Foucault'n ajatuksia myötäillen **hallinta** (government) on Jani Kaiston ja Miikka Pyykkösen (2010, 10) mukaan kaikille yhteiskunnan osa-alueille levinnyt vallankäytön muoto. Valtion ja julkisen sektorin lisäksi hallintaa harjoitetaan myös esimerkiksi talouselä-mässä ja yritysmaailmassa, mediassa, kulttuurin ja taiteiden alueella, sekä moninaisissa ihmissuhteissa kuten perhe-elämässä ja ystävyys-suhteissa (Kaisto & Pyykkönen 2010, 10-11). Mitchell Dean (2010, 18) näkee hallinnan nimenomaan laskelmoituna toimintana, ”jolla yksilöitä ja yhteisöjä pyritään ohjailemaan kulloinkin tärkeinä pidettyjen päämäärien saavuttamiseksi”. Hänen mukaansa hallinta vallankäytön muotona (eli

hallintavalta) sitoo monimutkaisella tavalla yhteen erilaisia toimijoita ja auktoriteetteja sekä heidän tavoitteitaan, käyttäytymisen ohjaamisen käytäntöjä ja tekniikoita sekä tietämystään. (Dean, 2010, 18.)

Tehokas hallinta on Deanin mukaan yksilöivää ja yksilöllistä. Tällä hän tarkoittaa sitä, että ihmiset pyritään saamaan ymmärtämään itsensä tiettyssä roolissa kuten kuluttajana, työntekijänä tai vaikkapa opiskelijana ja käyttäytymään tälle roolille asetettujen odotusten ja velvollisuuksien mukaisesti (Dean, 2010, 19-20; Rose, 1999, 159-165). Tämä Deanin näkemys noudattaa samaa ajatusta kuin myöhemmin esiteltävä Michel Callonin (1986) kääntämisprosessin suostutteluvaihe, jonka tavoitteena on saada hallinnan kohteet ymmärtämään oma subjektiutensa hallinnan tarkoittavilla tavoilla ja hyväksymään itsensä työstämisen tarve. Callonin mukaan tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että syrjäytynyt ymmärtää itsensä syrjäytyneenä ja työtön ymmärtää itsensä työttömänä niin, että he samassa yhteydessä hyväksyvät näihin olemisen tapoihin (eli substansseihin) liittyvän problematiikan ja myöntävät, että näille substansseille on tarpeen ”tehdä jokin”. (Callon, 1986, 206-211; Kaisto, 2010, 63-65.)

Hallintavallan tehokkuus perustuu pohjimmiltaan juuri tähän itsensä työstämisen tarpeen hyväksymiseen ja hallinnalla pyritään vaikuttamaan ennen kaikkea yksilön itseohjautuvuuteen. Paradoksaalisesti voidaan sanoa, että hallintavalta perustuu hallintaan vapauden kautta (Rose 1999, 65-66). Tällä tarkoitetaan sitä, että hallinta oikeutetaan mahdollistamalla ja edistämällä vapaiden ja vastuullisten kansalaisten tai kansalaisyhteisöjen toimintaa, vaikka samanaikaisesti hallinta itsessään perustuu juuri tämän vapaan toiminnan tuottamiseen ja ohjaamiseen. On kuitenkin syytä panna merkille, että hallinnan analytiikassa vapaus ei ole millaista vapautta tahansa, vaan vapaus pitää sisällään ajatuksen siitä, millainen ihminen on vapaa, mitä vapaus merkitsee ja miten vapaana elämistä ja olemista harjoitetaan. Vapaus on toisin sanoen kontekstista riippuen tietyllä tavoin määritelty. Se on ohjattavissa oleva käsite ja tarpeen vaatiessa ihmisiä voidaan ”vapauttaa” erilaisin toimenpitein. (Rose 1999, 61-97; Dean, 2010, 21-24; Kaisto & Pyykkönen 2010, 11-12.) Tyypillinen vapauttamisen diskurssi on viime vuosina ollut esimerkiksi musliminaisten ”vapauttaminen” heitä ”kahlitsevan” vallan alta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että hallinnan analytiikka keskittyy tarkastelemaan hallinnan harjoittamista yleisellä tasolla ja tutkimaan erilaisten valtasuhteiden dynamiikkaa; niiden avoimuutta, liikkuvuutta ja pysyvyyttä. Hallinnan analytiikan avulla on mahdollista paljastaa vallankäytön taustalla vaikuttavia erilaisia ajattelu- ja järkeilymalleja –

rationaalisuuksia. Tarkastelemalla ja kuvaamalla rationaalisuuksien sekä erilaisten hallinnan tapojen sidosta, on mahdollista irrottaa hallintakäytäntöihin usein liitetty ”luonnollisuus” tai ”väistämättömyys”. Analysoimalla hallinnan muotoja, seurauksia ja kamppailuita meidän on mahdollista kyseenalaistaa ja ajatella toisin, sillä kun tiedostamme, että ajattelumme ja käytäntömme ovat muuttuvia sekä historiaan ja kulttuuriin sidottuja, voimme halutessamme myös muokata niitä uuteen muotoon. (Kaisto & Pyykkönen 2010, 13-14.) Ilpo Helén (2010, 29) on tiivistänyt saman asian toteamalla, että hallinnan analyysi kohdistuu vallanharjoituksen, politiikan ja eettisten käytäntöjen uutta luoviin ominaisuuksiin. Hänen mukaansa hallinnan analytiikka ei olekaan kiinnostunut siitä, kuka harjoittaa valtaa tai kenet on alistettu vaan siitä, miten valta toimii ja millaisia subjekteja, suhteita ja käytäntöjä valta luo ja mahdollistaa.

Hallinnan analytiikan tutkijat Peter Miller ja Nikolas Rose (2010) ovat käyttäneet tutkimustyössään erityisen paljon rationaalisuuden, tekniikan sekä subjektin käsitteitä, joita avaamaan seuraavaksi hieman tarkemmin. **Hallinnan rationaliteetilla** he tarkoittavat ajattelutapoja ja -tyylejä, joilla todellisuudesta voidaan muokata helpommin käsiteltävä, muotoiltava, laskelmoitava ja ohjelmoitava. Abstrakti ajattelu saa rationaalisuuden avulla muodon, johon on helpompi tarttua ja puuttua. (Miller & Rose 2010, 28-29.) Dean (2010, 24) mukailee Millerin ja Rosen ajatuksia toteamalla, että rationaalisuus on järjestyksen tyyli, joka ”pyrkii olemaan mahdollisimman selkeä suhteessa siihen, kuinka asiat ovat ja kuinka niiden tulisi olla”. Hänen mukaansa hallinnan rationaalisuudet ovat laajoja historiallisesti rakennettuja diskursseja, jotka määrittävät millä tavoin hallintaa tulee harjoittaa tietyssä ajassa ja paikassa. (Dean, 2010, 24-24; Kaisto & Pyykkönen, 2010, 15.)

Hallinnan teknologiat ovat Millerin ja Rosen (2010, 28-29) mukaan konkreettisia ihmisten ohjailun välineitä, kuten työkaluja, tekniikoita, materiaaleja tai koneistoja. Näiden teknologioiden avulla vallan haltijat pyrkivät ymmärtämään, vaikuttamaan ja ohjailemaan ihmisiä ja yhteisöjä kulloistenkin tavoitteiden mukaisesti. (Miller & Rose 2010, 29-30.) Hallinnan kohteita voidaan ohjailla esimerkiksi tiedon keräämisen ja esittämisen menetelmin (esim. ”vääristävät” mielipidekyselyt ja tilastot), arkkitehtonisin ratkaisuin (esim. luokahuoneen järjestys tai erilliset miesten ja naisten vessat) tai ruumiin kykyjä ja taipumuksia muovaavin käytännöin (esim. nuorekkuutta ihannoiva mainonta). Pakottaminen on korvautunut hienovaraisella ohjailulla kuten houkuttelulla ja valinnanvapauden ohjailemisella. (Kautto & Pyykkönen, 2010, 16; Miller & Rose, 2010, 29-30.)

Hallintarationaliteettien ja -tekniikoiden lisäksi kolmas tärkeä hallinnan tutkimisen käsite on **subjekti**. Foucault'n (1982; 1998) mukaan ihmisen subjektius rakentuu ulkoisen hallinnan ja tiedonmuodostuksen (subjektivointi) sekä itsen hallinnan ja itsensä tuntemisen (subjektivaatio) leikkauspisteessä. Tämä tarkoittaa, että universaalin ja muuttumattoman subjektin olemuksen sijaan subjekteja tulisi tarkastella tilannekohtaisesti sen hetkessä tapahtumayhteydessään. (Foucault, 1982; 1998; Kaisto & Pyykkönen 2010, 17.).

Myös Dean (2010) näkee subjektin ominaisuudet sen hetkiseen kulttuuriin ja historiaan liittyvinä ominaisuuksina, jotka eivät ole synnynnäisiä vaan subjettiin erilaisin käytännön tilanteisesti kiinnitettyjä. Hallinnan analytiikan tutkimuksessa subjekti käsitetään avoimena ja neutraalina käsitteenä, eikä ennalta määrättyjä subjektin määritelmiä tule tehdä. Synnynnäisten ominaisuuksien sijaan hallinnan analytiikan harjoittajat ovat kiinnostuneita tarkastelemaan sitä, millaisia subjektioletuksia ja -määritelmiä hallinta kulloinkin sisältää ja millaisia subjektin muutoksia hallinnan keinoin tavoitellaan. Tutkimuksessa voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, millaista käyttäytymistä subjektilta odotetaan, millaisia oikeuksia tai velvollisuuksia subjekteilla on tai miten tietyt subjektin käyttäytymisen muodot problematisoidaan ja miten niitä pyritään oikaisemaan. (Dean, 2010, 39-40; Kaisto & Pyykkönen 2010, 17-18.)

Foucault'ta lähtöisin oleva ajatus subjektin rakentumisesta ulkoisen ja sisäisen hallinnan leikkauspisteessä on vaikuttanut myös Kaiston ja Pyykkösen (2010) sekä Rosen (1999) ajatuksiin siitä, että hallintatekniikat eivät yksinään sanele subjektiivisuuksien muotoja vaan hallinnan avulla ennemminkin edistetään ja vaalitaan joitain subjektin ominaisuuksia joidenkin toisten sijaan ja luodaan näin subjektin itsen työstämiselle puitteet. Rosen mukaan hallitsemaan pyrkivien auktoriteettien ja hallinnan kohteina olevien yksilöiden tai yhteisöjen pyrkimysten välillä on olemassa erilaisia kytköksiä ja liittoja. Rose käyttää näistä hallintarationaalisuuksien, -tekniikoiden sekä itsen muovaamisen käytäntöjen välisistä suhteista **kääntämisen** termiä. Tarkastelen subjektin muotoutumista kääntämisprosessissa luvussa 3.4.

3.2 Hallinnan mentaliteettina kehittynyt liberalistinen hallinta

Millerin ja Rosen (2010, 30) mukaan historian saatossa on vallinnut erilaisia käsityksiä siitä, millä tavoin hallintaa tulisi harjoittaa. Heidän mukaansa tiettyinä aikoina on nähtävissä samankaltaisuuksia toiminta- ja ajattelutavoissa, kuten esimerkiksi siinä, mitkä on

nähty hallinnan kohteina tai tavoitteina, viranomaisen vastuina ja siinä, mitä on pidetty ongelmallisena, asiantuntijuutena tai vaikkapa ”oikeana” tietona. Tällaista tiettyyn ajanjaksoon rajautunutta samanlaisten ajattelu- ja toimintatapojen muodostamaa kokonaisuutta Miller ja Rose kutsuivat **hallintamentaliteetiksi**. (Miller & Rose, 2010, 30.)

Miller ja Rose ovat tunnistaneet kolme erilaista länsimaista hallintamentaliteettiperhettä. (On syytä huomauttaa, että erottelu on ideaalinen yksinkertaistus, sillä puhtaita hallinnan mentaliteetin muotoja ei sellaisenaan ole olemassa.) Historiallisesti ensimmäinen moderni hallinnan mentaliteetin muoto on **klassinen liberalismi**. Tällä Miller ja Rose viittasivat niihin ajattelu- ja toimintatapoihin, joiden kautta valtio rajaa itsestään osia ulkopuolelleen. Klassisessa liberalismissa valtio vetäytyy markkinoiden, yksityiselämän ja kansalaisyhteiskunnan suhteen antaen näiden toimia omien autonomisten periaatteidensa mukaisesti. 1800-luvun aikana kuitenkin havaittiin, että tämän ns. ”laissez faire” -mentaliteetin seurauksena syntyneitä uhkia ei enää kyetty hallitsemaan klassisen liberalismin keinoin. Syntyi **sosiaalisen hallinnan mentaliteetti**, jossa valtion nähtiin toimivan yksilön hyvinvoinnin takaajana. Hyvinvointivaltioiden aikakautena kehitettiin erinäisiä sosiaalisia hallintajärjestelmiä kuten sosiaalivakuutus sekä asiantuntijuuden muotoja kuten tilastotieteellisiä tekniikoita. (Miller & Rose, 2010, 30-32; Helen, 2010, 31-35.)

Kolmas ja tämän tutkielman kannalta olennaisin hallintamentaliteetti eli **kehittynyt liberalismi** syntyi, kun länsimainen hyvinvointivaltio ajautui raskaan ja kalliin sosiaalivaltion seurauksena kriisiin 1970-luvulla. Holhouksen sijaan kehittyneessä liberalismissa valtion tehtävänä on tukea yksilöiden yrittäjämäistä toimintaa ja kansalaisten kykyä ottaa itse vastuuta omasta elämästään. Milleriä ja Rosea (2010, 32) mukaillen kehittynyt liberalismi ”näytti lisäävän ihmisten ja yksiköiden autonomiaa, mutta todellisuudessa se vain kietoi ihmiset uudenlaisen hallinnan piiriin; arviointeihin, budjetteihin, standardeihin ja riskien hallintaan. Hallittavien subjektien tuli olla autonomisia ja vastuullisia yksilöitä, jotka valitsevat vapaasti.” (Miller & Rose, 2010, 32; Helén, 2010, 36-39.)

Rosen ja Millerin (2010, 303-309) mukaan ”hallitseminen kehittyneelle liberalismille ominaisella tavalla” tarkoitti erityisesti kolmea asiaa. Ensinnäkin eri tieteenaloja edustavien asiantuntijoiden ja asiantuntijuuden rooli politiikassa ylipäättään korostui. Asiantuntijoiden näkemykset esimerkiksi terveydestä, köyhyydestä tai talouden tehokkuudesta kirjattiin enemmän tai vähemmän sellaisenaan poliittisen hallinnan koneistoon (Rose & Miller, 2010, 303). Asiantuntijoiden lausuntoja alettiin pitää ”totuuksina” eikä heidän arvoaltaansa kyseenalaistettu.

Toinen muutos tapahtui hallintasuhteissa, kun aikaisempi yhteiskunnan ja sen kansalaisten välinen suhde korvautui vastuullisten yksilöiden ja heidän itseään kahlitsevien yhteisöjen välisellä suhteella. Yhteiskunta toisin sanoen siirsi hallintavaltaa yrityksiin, yhteisöihin, asiantuntijoille ja yksilöille ja alkoi hallita vaikuttamalla näiden autonomisten yksiköiden tahtoon. Vapautta ja autonomiaa ei hallita enää palvelemisen tai omistautumisen normeilla kuten joskus aikaisemmin, vaan tilalle ovat tulleet muun muassa vastuunkantamisen tekniikat, kilpailu, laatu, sopimukset, tavoitteet, indikaattorit ja kaikenlainen arviointi (Rose & Miller, 2010, 304-306).

Kolmas, ja kenties merkityksellisin kehittyneen liberalismiin ominaispiirre verrattuna aikaisempiin hallintamentaliteetteihin on aktiivisen, vapaan, vastuullisen ja itseään toteuttavan kansalaisen käsite. Hallittava subjekti on nyt aktiivinen kansalainen, tiedostava kuluttaja ja/tai itseään toteuttava yksilö, joka hakee parasta mahdollista elämää omien valintojensa kautta. Yksilö ei ole enää vastuussa yhteiskunnalle vaan itselleen sekä omalle yhteisölleen. Subjektin tuottaminen tai muovaaminen vastuunalaiseksi yksilöksi tapahtuu tekniikoilla, joilla subjekteille tarjotaan erilaisia identifikaatioita ja mukaan kuulumisen verkostoja juuri siinä samassa prosessissa, jossa he näyttävät tekevän kaiken henkilökohtaisimmat valintansa. Subjektin kykyä ja tahtoa muotoillaan ja hallitaan erilaisin välinein, kuten kielenkäytön tai roolimallien avulla. Esimerkiksi mielipidekyselyt, mainonta ja markkinointi sekä television dokumenttiohjelmat tarjoavat tällaisia epäsuoria mekanismeja, joilla sosiaaliset, poliittiset ja taloudelliset päämäärät voidaan kääntää yksilöiden omiksi valinnoiksi ja sitoumuksiksi. (Miller & Rose, 2010, 306-307.)

Hallintamentaliteetit ovat Millerin ja Rosen (2010, 48-51) mukaan luonteeltaan kauttaaltaan diskursiivisia, mikä tarkoittaa, että hallinnan analysointi edellyttää käsitteiden, selitysten, laskelmien ja muun kielenkäytön kriittistä tarkastelua. Miller ja Rose tarkastelevat diskurssia hallinnan teknologiana ja ajattelutapana, joka muokkaa maailman ymmärrettäväksi ja hallittavaksi kohteeksi. Heidän mukaansa erilaiset hallintamentaliteetin kohteet kuten vaikkapa talous, yritys tai perhe käännetään erilaisten merkitsemisjärjestelmien kuten luetteloinnin tai numeroinnin avulla käsiteltävään ja ohjailtavaan muotoon. Hallintamentaliteetin tarkastelu diskursiivisena käsitteenä tarkoittaa, että kohdetta voidaan hallita käsitteellistämällä kohdetta ja esittämällä sille määreitä ja ominaispiirteitä sekä samalla rajauksia siitä mitä kohde ei ole. (Miller & Rose 2010, 48-51.) Tässä tutkielmassa tavoitteenani onkin tarkastella empiiristä aineistoa eli valtionhallinnon ja STTK:n raportteja kehittyneen liberalistisen hallinnan näkökulmasta ja analysoida raporteissa ilmeneviä diskursseja hallinnan teknologioina. Kuten tulemme luvussa 5 aineistanalyysin tuloksena huomaamaan, tutkielmani aineistona käyttämissäni rapor-

teissa hallinnan kohteena vaikuttaa olevan niin sanottu sopeutuvan työntekijän subjekti, jolle raporteissa annetaan sellaisia ominaispiirteitä kuten itseohjautuvuus, elinikäinen oppiminen ja luovuus.

3.3 Poliittisten rationaliteettien moraalinen, episteeminen, idiomaattinen ja käännettävissä oleva luonne

Hallinnan analytiikassa korostuvat poliittisen vallan rationaaliset ja tiedolliset ulottuvuudet (Helén, 2010, 29). Mitchell Deanin (2010, 42-43) mukaan hallinnan analytiikka on nimenomaan poliittisen järjen kritiikkiä, sillä se tutkii historiallisia hallintamentaliteetteja. Poliittisella järjellä ja/tai poliittisella rationaliteetilla Dean tarkoittaa politiikassa ja hallintakäytännöissä kulloinkin vaikuttavia ajattelutapoja ja -malleja.

Rose (1999, 24-31) on tunnistanut poliittisissa rationaalisuuksissa tiettyjä säännönmukaisia piirteitä. Luonteenomaista poliittisille rationaliteeteille on ensinnäkin niiden **moraalinen muoto**. Rosen mukaan rationaaliiteetit ovat moraalisia siinä mielessä, että ne sisältävät esimerkiksi vapauteen, tasa-arvoon, oikeudenmukaisuuteen, vaurauteen, kasvuun tai tehokkuuteen liittyviä näkemyksiä siitä, mitä kohti hallinnan tulisi ohjata. Toinen tunnistettava poliittisten rationaliteettien piirre on niiden **episteeminen luonne**, eli ne ilmentävät jonkinlaista ”tosiasiatietoon” perustuvaa näkemystä hallittavan kohteen luonteesta. Tyypillisinä esimerkkeinä järjestyksen episteemisyydestä voisi mainita esimerkiksi ”kasvatettavat lapset”, ”syrjäytyneet nuoret” tai ”hoivattavat vanhukset”. (Rose, 1999, 24-31, 47-51; Miller & Rose, 2010, 87-89; Helén, 2010, 29-30.)

Kolmanneksi Rose toteaa rationaliteettien olevan **idiomaattisia**, millä hän tarkoittaa, että tietyt rationaliteetit sanoitetaan tietyillä tavoin – niillä on oma ”slanginsa”, oma sanastonsa ja ilmaisutapansa. Neljäs ominaispiirre on, että rationaliteetit ovat **käännettävissä** eli sovellettavissa myös muissa yhteyksissä ja muita sovelluksia varten (Rose, 1999, 47-51). Esimerkki hallintarationaalisuuden käännettävyydestä on laskettavuus, jota tilastointi ja tilinpitomenetelmät hyödyntävät. (Rose, 1999, 24-31, 47-51; Miller & Rose, 2010, 87-89; Helén, 2010, 29-30.)

Esimerkkinä poliittisten rationaalisuuksien peruspiirteistä ja niiden ilmenemisestä toimii vaikkapa Elina Palolan (2010, 166-176) tekemä analyysi, jossa hän tarkastelee Euroopan Unionin kommunikaatiota. Palolan tarkastelun perusteella unionin kommunikaatiopolitiikka ilmentää erityisesti osallistumisen rationaliteettia, millä hän viittaa siihen,

kuinka viestinnässä korostetaan yhteistä toimintaa yhteiskunnan tavoiteltavana ydinperiaatteena (Palola, 2010, 196-170). Osallistumisen rationaalisuuden moraalinen muoto ilmenee hänen (2010, 171) mukaansa siinä, että unionin viestinnässä korostetaan kansalaisten oikeutta tietoon ja tiedonvaihtoon ja toisaalta kansalaisten velvoitetta rakentaa yhteistä Eurooppaa. Episteeminen muoto näkyy Palolan (2010, 173-174) mukaan esimerkiksi siinä, kuinka Euroopan yhdentymistä käsitellään kaikkien eurooppalaisten yhteisenä hankkeena, josta kansalaiset eivät kuitenkaan ole riittävän tietoisia ja idiomaattisuus taas näkyy siinä, kuinka Euroopasta puhutaan inhimilliseen sävyyn kansalaista lähellä olevana holistisena kokonaisuutena. Palolan näkemyksen mukaan Eurooppaa kuvataan tietoisesti edellä mainitulla tavoilla, jotta kuvattu, eli Eurooppa, voitaisiin ottaa haltuun ja ohjailla ja työstää sitä toivottuun suuntaan (Palola, 2010, 187).

Luvussa 5 tulen tarkastelemaan tutkielmani empiirisenä aineistona toimineiden valtionhallinnon ja STTK:n raporttien ilmentämää sopeutuvan työntekijän rationaliteettia sekä tämän rationaliteetin erilaisten ominaispiirteiden näkymistä.

3.4 Subjektiuden muotoutuminen kääntämisprosessissa

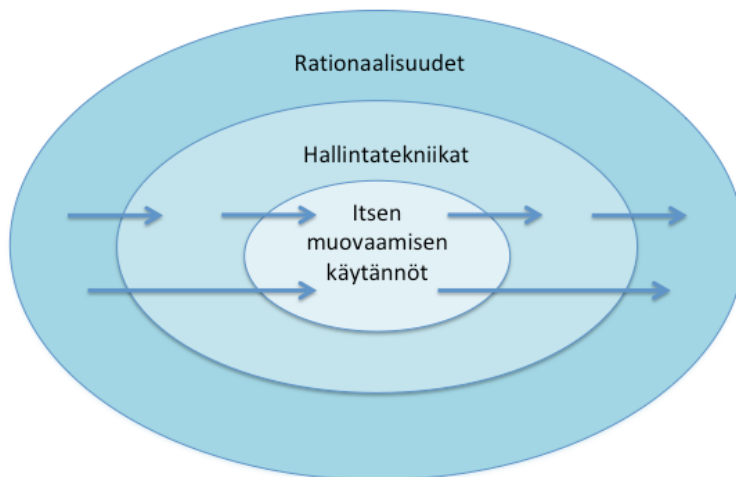
Kuten luvussa 3.1 todettiin, on subjektin käsite tärkeä hallinnan tutkimisen apuväline hallintarationaalisuuksien ja -tekniikoiden lisäksi (Kaisto & Pyykkönen, 2010, 17). Hallinnan analytiikassa subjekteja tarkastellaan avoimina ja muovattavina käsitteinä ja tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten erilaisia hallintatekniikoita soveltamalla tiettyjä toimijuuden ja subjektiuden muotoja vaalitaan, muokataan tai syrjitään. Hallinnan analytiikan avulla subjektien rakentaminen halutaan tehdä näkyväksi. (Kaisto & Pyykkönen, 2010, 17-19.)

Toisaalta subjektiuden muotoutumisessa hallinnan analyttikkoja kiinnostaa myös se, millä tavoin subjektit itse aktiivisesti työstävät itseään ja rakentavat näin omaa yksilöllistä olemassaoloaan (Kaisto & Pyykkönen, 2010, 18-19). Jani Kaiston (2010, 55-56) mukaan hallintatekniikat eivät siis yksinään määritä sitä, miten subjektin tulee itseään työstää, vaan ennemminkin ne luovat itsen työstämiselle puitteet. Hallinta toisin sanoen edistää ja vaalii joitakin subjektin kykyjä ja ominaisuuksia mutta ei sanele subjektiivisuuksien muotoja.

Kaisto ja Pyykkönen (2010, 19) toteavatkin, että subjekti voidaan käsittää samanaikaisesti sekä hallinnan ja vallankäytön kohteeksi että itsensä aktiiviseksi työstäjäksi.

Olennaista on se, kokevatko hallinnan kohteet itsensä hallinnan tarjoamien luonnehdintojen kautta. Hallinta nimittäin toimii vain silloin, kun kohteet kokevat ja tunnistavat itsensä halutulla tavalla ja ohjaavat käytöstään odotusten mukaisesti (Kaisto, 2010, 55). Dean (1999, 41-44) tiivistää saman asian toteamalla, että hallinta on toimintaa, jossa tiettyihin rationaalisuuksiin nojautuvat hallintatekniikat pyrkivät muokkaamaan kohteensa identiteettiä sellaiseksi, joka mahdollistaa kohteen itse itsensä hallinnan.

Rose (1999) on hyödyntänyt kehittämäänsä kääntämisen käsitettä myös tutkiakseen hallintarationaalisuuksien, -tekniikoiden sekä itsen muovaamisen käytäntöjen välisiä suhteita (Rose, 1999, 47-51; Kaisto, 2010, 57). **Kääntämisellä** hallinnan analytiikassa Rose tarkoittaa hallitsemaan pyrkivien auktoriteettien ja hallinnan kohteina olevien yksilöiden tai yhteisöjen pyrkimysten välille muodostettuja kytköksiä ja liittoja. Kaisto (2010, 58) on muokannut Rosen näkemysten perusteella kuvan, josta ilmenee kuinka kääntäminen kytkee toisiinsa rationaalisuudet, hallintatekniikat sekä itsen muokkaamisen käytännöt. Käsitteiden väliset suhteet ja kääntämisprosessin ”paikat” on merkitty oikeeseen kuvaan nuolilla.



Kuvio 1 ”Hallinta on toimintaa, jossa tiettyihin rationaalisuuksiin nojautuvat hallintatekniikat pyrkivät muokkaamaan kohteensa identiteettiä sellaiseksi, joka mahdollistaa kohteen itse itsensä hallinnan.” Kääntämisprosessit hallinnan analytiikassa (Kaisto, 2010, 58)

Kaisto (2010, 51) on hyödyntänyt omissa tutkimuksissaan Rosen kääntämisprosessin rinnalla niin kutsuttua toimijaverkkoteoriaa, jonka mukaan yhteiskunta koostuu erilaisista verkostoista. Toimijaverkkoteoriassa toimijat saavat muotonsa ja merkityksensä vain niissä suhteissa, joita niillä on muihin verkoston toimijoihin (Kaisto, 2010, 52). Kun yllä olevaa kuvaa tulkitaan toimijaverkkoteorian viitekehyksessä, voidaan hallinnan analytiikassa ensinnäkin tarkastella sitä, millä tavoin rationaalisuudet käännetään erilaisiksi tekniikoiksi. Toisaalta kuvan avulla on mahdollista havaita, kuinka näiden eri tekniikoiden avulla yksilöt, yhteisöt, tavat tai asiat tulevat tai eivät tule käännettyiksi tiettyyn verkostoon. Kaiston (2010, 58) näkemys on, että subjekti muodostuu, kun verkostoon kiinnittyessään hallinnan kohteet mieltävät itsensä ja ohjaavat itseään hallinnan ehdottamalla tavalla.

Kuinka kääntäminen ja subjektiuden rakentuminen sitten käytännössä tapahtuu? Michel Callon (1986, 201-221) on tarkastellut kysymystä toimijaverkkoteorian viitekehyksessä pilkkomalla kääntämisprosessin neljään eri vaiheeseen. Kääntämisprosessin ensimmäinen vaihe on ongelmanasettelu ja käsikirjoituksen laatiminen. Tässä **käsikirjoitusvaiheessa** hallintavaltaa käyttämään pyrkivä taho problematisoi jonkun elämänalueen, määrittelee käännettävät toimijat ja esittää ongelmaan ratkaisun ja hallintatekniikan. Käsikirjoitusten kuten erilaisten raporttien, manuaalien tai toimintasuunnitelmien avulla ”kaikkialle levittäytynyt” valta konkretisoituu käsittelemään jotain tiettyä tilannetta ja verkostoa. (Callon 1986, 203-206; Kaisto, 2010, 61-63.)

Suostutteleminen on kääntämisprosessin toinen vaihe (Callon, 1986, 206-211). Suostuttelun aikana kääntämistä tavoitteleva toimija yrittää herättää käännettävien toimijoiden kiinnostuksen, määrittää heidän identiteettiään ja erottua edukseen kilpaileviin toimijoihin verrattuna. Kaiston (2010, 62-63) mukaan sekä käsikirjoitus- että suostutteluvaiheen onnistuminen riippuu siitä, hyväksyykö käännettävä toimija hänelle esitetyn ongelman ja hänelle tarjotun aseman. Hänen mukaansa suostuttelun kenties tärkein tavoite onkin saada hallinnan kohteet ymmärtämään oma subjektiutensa hallinnan tarkoittavilla tavoilla ja hyväksymään itsensä työstämisen tarve. Tällä Kaisto tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työtön ymmärtää itsensä työttömänä ja maahanmuuttaja maahanmuuttajana niin, että he samassa yhteydessä hyväksyvät näihin olemisen tapoihin (substansseihin) liittyvän problematiikan ja myöntävät että näille substansseille on tarpeen ”tehdä jotain”. (Callon, 1986, 206-211; Kaisto, 2010, 63-65.)

Kääntämisen kolmatta vaihetta kutsutaan **roolien jakamiseksi**, sillä tässä vaiheessa toimijoille määritellään ne roolit, joissa toimijoita kääntämisen osapuolina halutaan käyt-

tää ja täsmennetään eri roolien väliset suhteet (Callon 1986, 211-214). Kaisto (2010, 65) muistuttaa, että roolin ottamiseksi hallinnan kohteen tulee ensin tunnistaa tarve työstää itseään ja substanssiaan, minkä lisäksi hänen on aktiivisesti ohjattava itsensä käyttäytymään roolille suunnattujen odotusten mukaisesti. Hallintaa harjoittava toimija pyrkii edistämään roolin ottoa ja ylipäättään koko kääntämisprosessia erilaisten hallintatekniikoiden avulla. On kuitenkin hyvä muistaa, että mikään prosessin vaihe ei ole itsestään selvä tai mekaaninen, vaan hallinta edellyttää kohteiden myöntymistä hallintaan. (Callon, 1986, 211-214; Kaisto, 2010, 65-66.)

Toimintaverkkoteorian näkökulmasta tarkastellun kääntämisprosessin viimeisessä, ***mobilisoinnin vaiheessa*** tarkastellaan, ovatko kääntämisen kohteet hyväksyneet ongelmanasettelun uskottavuuden, heille tarjotut asemat, substanssien työstämisen tarpeen ja heille määritellyt roolit (Callon, 1986, 215-219). Kysymys on siitä, onko käsikirjoituksessa muotoiltu tavoite hallinnan kohteiden kääntämiseksi toteutunut. Kuten Kaisto (2010, 67) toteaa, ”on arvioitava, ovatko hallinnan kohteet kääntämisprosessin kuluessa tunnistaneeet itsessään heille ehdotetun eettisen substanssin työstämisen tarpeen, ovatko kohteet noudattaneet jotakin säännölle alistumisen tapaa ja ovatko kohteet kohdistaneet eettistä työtä itseensä vai onko moraalisääntöä noudattavaksi subjektiksi hallinnan edellyttämällä tavalla asettuminen jäänyt joiltakin osin vajavaiseksi.”

Toimintateoreettisesta näkökulmasta tarkasteltu kääntämisprosessi voidaan siis kuvaila myös hallinnan analyysin termein. Tällöin kysymys ei olekaan ”Onko kääntämisprosessi onnistunut?” vaan kysymys kuuluu ”Onko subjekti omaksunut moraalisubjektille jossakin sääntöjärjestelmässä ominaisen olemisen tavan?” (Kaisto, 2010, 68.)

3.5 Työntekijäkansalainen hallinnan kohteena

Kuten edellä olen kuvannut, onnistunut hallinta edellyttää hallintaan myöntyneitä ja hallintaa toteuttavia kansalaisia. Hallinta nojautuu toisin sanoen subjekteihin, jotka Foucault'n (1982) mukaan rakentuvat ulkoisen ja sisäisen hallinnan leikkauspisteessä. Kehittyneen liberalistisen hallinnan erityispiirre on käsitys vapaasta ja autonomisesta yksilöstä ja se puhuttelee yksilöitä ”oman elämänsä yrittäjinä”, mikä sisältää ajatuksen oma-aloitteisesta, vastuullisesta, itseohjautuvasta, aktiivisesta, joustavasta, itsenäisestä ja riskinottokykyisestä yksilöstä (Korhonen, 2012, 23; Keskitalo-Foley ym., 2010, 20-22; Miller & Rose, 2010, 306-308). Toisin sanoen, onnistuakseen kehittynyt liberalistinen hallinta tarvitsee itsenäisiä, vapaita ja itse itseään sääteleviä subjekteja, joita oh-

jaillaan hellävaraisesti tekemään henkilökohtaisilta, luonnollisilta ja välttämättömillä vaikuttavia päätöksiä. Tällaiset valinnat näyttävät henkilökohtaisilta, omilta vapailta valinnoilta mutta todellisuudessa niiden perimmäisenä tarkoituksena on tiettyjen poliittisten päämäärien, kuten yleisen hyvinvoinnin kasvattamisen tai taloudellisen kilpailukyvyn, saavuttaminen. (Keskitalo-Foley ym., 2010, 20-21.) Tiivistettynä voidaan sanoa, että kehittynyt liberalistinen hallinta perustuu hallintaan vapauden kautta - sen avulla luodaan tilaa aktiivisille yksilöille, joilla on tietynlaisia haluja ja pyrkimyksiä (Korhonen, 2012, 23-24; Miller & Rose, 2010, 19, 32).

Tämä kehittynyt liberalistinen hallintatapa näkyy myös niin sanotun työntekijäkansalaisen käsitteessä (Hakala ym., 2013, 259-262). Työntekijäkansalaisuudessa, aivan kuten yleisemmin käytetyssä aktiivisen kansalaisen käsitteessä, painottuu yksilön vastuu, velvollisuudet ja aktiivinen toimijuus. Toimijuusnäkökulma linkittyy vahvasti kehittyneen liberalistisen hallinnan yhteiskuntapolitiikkaan, jossa tavoitteena on pienentää valtion roolia työmarkkinoiden sääntelijänä (Karjalainen & Keskitalo 2013, 8, 15). Osuva esimerkki tästä aktiiviseen työntekijäkansalaisuuteen perustuvasta työllisyyspolitiikasta on mielestäni Juha Sipilän hallituksen esittämä niin sanottu aktiivimalli, jonka myötä työttömiä pyritään työllistämään nykyistä tehokkaammin.

Työntekijäkansalaisen käsite viittaa yksilön subjektiviteettia muokkaavaan hallintaan. Se on yhteiskunnassa institutionaalisesti luotu eetos, jonka vastuullista ja itseohjautuvaa toimintatapaa tarjotaan malliksi kaikille suomalaisille heidän työstään ja tehtävistään riippumatta (Korhonen, 2012, 24). Työntekijäkansalaisuus on moraalisesti velvoittavaa ja se perustuu käsityksille siitä, millainen on ”hyvä ihminen” tai ”hyvä elämä” (Korhonen, 2012, 25; Rose, 1992, 141-142). Kehittynyt liberalistinen hallinta asettaa tietyt subjektuuden muodot ja olemisen tavat, kuten joustavuuden ja elinikäisen oppimisen, toivottaviksi ja odottaa yksilöiltä näitä vastaavaa asennetta, käyttäytymistä ja suhdetta itseensä. Hallinta sisältää myös käsityksen siitä, millaisilla keinoilla toivottuja kykyjä, ominaisuuksia ja käyttäytymistä parhaiten vaalitaan ja kuinka ongelmalliseksi nähtyä toimintaa ”oikaistaan” (Dean, 2010, 196-197). Rosen (1992, 148-152) mukaan niin sanotut minäteknologiat ovat kehittyneen liberalistisen hallinnan tehokkaimpia tekniikoita; niiden avulla yksilöt harjoittavat itseohjautuvuutta ja -hallintaa eli kehittävät ominaisuuksiaan sekä ajattelu- ja toimintatapojaan toivottuun suuntaan.

Tässä tutkielmassa tarkastelen työntekijäkansalaisen käsitettä hallintavallan näkökulmasta. Ensinnäkin pyrin selvittämään millaisena ihanteellinen työntekijäkansalainen empiirisessä aineistossani ilmenee ja millaisia ominaisuuksia ihannetyöntekijöihin liite-

tään (luku 5) ja toisaalta tarkastelen sitä, millä tavoin tätä ihannetyöntekijän subjektiutta tutkielmani aineiston kontekstissa tunnutaan rakennettavan (luku 6). Tutkielmassani keskityn analysoimaan subjektin rakentumista ja muotoutumista hyödyntämällä Michel Callonin (1986) kääntämisprosessin ja sen eri vaiheiden mallia.

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni toteutuksen. Aloitan esittelemällä tutkimuskysymykset (luku 4.1.) ja tutkielmassa käyttämäni aineiston sekä perustelut aineiston valinnalle ja sen rajaamiselle (luku 4.2.). Luvussa 4.3. esittelen tutkielmani menetelmällisenä viitekehyksenä käyttämäni kriittisen diskurssianalyysin ja lopuksi luvussa 4.4. kerron tutkimusprosessini etenemisestä sekä aineiston analysoinnista.

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkielmani tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, mitä tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi pitää sisällään ja mitä tällä diskurssilla kenties pyritään tuottamaan. Tarkastelen tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssia yhteiskunnallisessa kontekstissa tapahtuvana hallintana ja pohdin, kuinka kehittynyt liberalistinen hallinta pyrkii vaikuttamaan ja muokkaamaan ihmisten käsityksiä itsestään, työstään ja elämästään.

Tutkielmani on rajattu tarkastelemaan neljää valtionhallinnon tuottamaa julkaisua ja yhtä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n tuottamaa julkaisua, joista kaikki tarkastelevat työn murroksen ilmiötä sekä siihen liittyviä tekijöitä kuten digitalisaatiota, osaamista, työllisyyttä ja elinikäistä oppimista. Tutkielmassani keskityn tarkastelemaan sitä, millä tavoin työn tulevaisuudesta näissä julkaisuissa kirjoitetaan, millaisia tulevaisuuden työelämätaitoja niissä korostetaan, millaista ihannetyöntekijän profiilia niissä rakennetaan ja millaisia merkityksiä erilaisille taidoille ja ominaisuuksille annetaan. Kehittyneen liberalistisen hallinnan teorioiden näkökulmasta tarkasteltuna olen kiinnostunut siitä, miten julkaisuissa rakennetaan tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskursiivista hallintaa sekä toisaalta tämän (diskursiivisen) kehittyneen liberalistisen hallinnan seurauksista.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millaisena tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi näyttäytyy tutkielmani aineistoissa?
- Mitä työelämän ja työelämätaitojen diskursiivisella kehittyneellä liberalistisella hallinnalla pyritään tuottamaan?

4.2 Aineiston esittely

Tutkielman aineistona hyödynnän kahta Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) ja kahta Valtioneuvoston (VN) selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisemaa raporttia sekä yhtä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n julkaisemaa raporttia. Aineistot, niiden julkaisija, julkaisupäivä, sivumäärä sekä kirjoittajat ovat:

- Aineisto 1: Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) 6.10.2010 julkaisema tulevaisuuskatsaus "*Osaava ja luova Suomi*", 23 sivua, kirjoittajista ei ole tarkempaa tietoa kuin se, että kyseessä on "virkamiesvalmisteluna laadittu analyysi".
- Aineisto 2: Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) 8.2.2018 julkaisema raportti "*Työn murros ja elinikäinen oppiminen*", 60 sivua, kirjoittajina yli 30 koulutuksen asiantuntijaa.
- Aineisto 3: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan (VN) 20.2.2017 julkaisema dokumentti "*Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa*", 39 sivua, kirjoittajat: Parviainen, P., Federley, M., Grenman, K. ja Seisto, A.
- Aineisto 4: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan (VN) 3.3.2017 julkaisema raportti "*Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta*", 64 sivua, kirjoittajat: Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. ja Myllyoja, J.
- Aineisto 5: Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n (STTK) 24.4.2015 julkaisema pamfletti "*Työn murros*", 50 sivua, kirjoittajat: Hintsanen, V., Kauhanen, M., Koponen, J., Lempinen, P., Leppänen, J., Palmu, P. ja Palola, A.

Aineistoista vanhin on Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2010 julkaisema tulevaisuuskatsaus "*Osaava ja luova Suomi*", jossa esitetään ratkaisuja Suomen elinvoimaisuuden, menestyksen ja hyvinvoinnin rakentamiseksi. Tulevaisuuskatsauksen alussa esitellään neljä toimintaympäristöä koskevaa kehitysnäkymää joihin katsaus perustuu. Ensimmäinen näkemys on se, että Suomen hyvinvointi ja kilpailukyky edellyttävät uutta osaamista ja uusia osaamisalueita. Toinen näkemys on, että tietoyhteiskuntakehitys uudistaa koulutuksen, tieteen ja kulttuurin kenttää, kolmas on se, että väestökehitys ja alueiden erilaistuminen edellyttävät uusia palvelujen tuottamisen tapoja ja neljäs näkemys se, että kansalaisten osallisuus takaa hyvinvointia ja estää syrjäytymistä.

Näiden neljän kehitysnäkymän pohjalta katsauksessa annetaan pitkä lista erilaisia ratkaisumalleja ja toimenpiteitä, joilla toimintaympäristön haasteisiin on mahdollista vastata. Keskeisiksi nousevat muun muassa seuraavat tavoitteet:

- Työllisyysasteen nostamista ja kilpailukykyä tuetaan osaamisen kehittämisellä ja opintoja nopeuttamalla.
- Elinikäistä oppimista edistetään.
- Panostetaan tutkimus- ja innovaatiotoimintaan.
- Kulttuurin perustaa ja luovan työn yhteiskunnallista vaikuttavuutta vahvistetaan.
- Kansalaisten osallisuutta ja hyvinvointia tuetaan ja vähennetään syrjäytymistä.
- Kehitetään rahoitusta ja terävöitetään ohjausta.

Toinen aineistoista, eli Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) vuonna 2018 julkaisema raportti ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” sisältää elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittäneen työryhmän esityksiä elinikäisen oppimisen edellytysten parantamiseksi. Työryhmä koostui yli 30 koulutuksen asiantuntijasta, jotka edustivat muun muassa sosiaali- ja terveys-, opetus- ja kulttuuri-, työ- ja elinkeino- sekä valtiovarainministeriötä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöä, Toimihenkilökeskusjärjestöä STTK:ta, Opetusalan Ammattijärjestöä, Suomen Lukiolaisten, Suomen opiskelijakuntien ja Suomen Ylioppilaiden liittoa, Suomen Rehtoreita sekä Elinkeinoelämän keskusliittoa.

Työryhmän ehdotuksia olivat valmistelleet kolme valmisteluryhmää. *Korkeakoulujen tarjoamia elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia pohtiva valmisteluryhmä* tarkasteli erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneiden asiantuntijuuden kehittämistä ja opiskelupolkujen sujuvoittamista. *Ammatillisen osaamisen uusintamista pohtiva valmisteluryhmä* oli keskittynyt valmistelemaan ehdotuksia, joilla edistetään työuran aikaista osaamisen täydentämistä ja uudistamista työelämän rakenteelliseen muutokseen vastaamiseksi. *Perustaitojen vahvistamista ja henkilökohtaista kehittymistä pohtivan valmisteluryhmän* tehtävänä oli valmistella ehdotuksia, joilla edistetään perustaidoiltaan heikkojen aikuisten osaamista ja koulutuksessa aliedustettujen ryhmien saamista koulutukseen.

Raportin alussa työryhmä esittää huolensa siitä, että väestön koulutustason nousu on pysähtynyt, PISA-tulokset ovat kääntyneet laskuun ja suurella osalla aikuisista on riittämättömät perustaidot tietoyhteiskunnan arkeen osallistumiseksi, minkä lisäksi aikuis- koulutukseen osallistuminen kasautuu jo ennestään hyvin koulutetuille. Konkreettisia

työryhmän ehdotuksia on raportissa melkoinen lista. Raportissa esitetään muun muassa, että

- Työmarkkinoiden muuttuvat osaamistarpeet huomioidaan koulutuksen saatavuudessa, kattavuudessa ja laadussa.
- Korkeakoulut ja oppilaitokset kehittävät yhteistyössä ja yhdessä työelämän kanssa tarjonnastaan työelämää ja elinikäistä oppimista palvelevia opintokokonaisuuksia.
- Avointa korkeakouluopetusta järjestetään kohdistetummin ja monipuolisemmin.
- Korkeakoulujen erikoistumiskoulutusten tunnettuutta, omistajuutta korkeakouluissa ja työelämässä sekä toimintatapoja tuetaan.
- Aiemmin hankitun osaamisen todentamiseksi ja tunnustamiseksi kehitetään työkaluja.
- Vapaan sivistystyön koulutustarjonnasta osa määritellään osaamisperustaisesti.
- Henkilöille, joilla on puutteelliset digitaidot tai muutoin heikot tietoyhteiskunnassa tarvittavat perustaidot, luodaan työkaluja oman osaamisen testaamiseen. Digi- ja perustaitojen kehittämiseksi käynnistetään matalan kynnyksen koulutusta.

Kolmas tutkielman aineistoista on Valtioneuvoston kanslian 2017 julkaisema dokumentti ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa”. Dokumentissa esitetään kirjallisuustutkimukseen perustuvia näkökulmia digitalisaation tuomista muutoksista työllisyyteen, työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoon, työvoiman osaamisvaatimuksiin sekä työhön ja työtehtäviin tulevaisuudessa. Lisäksi dokumentissa tarkastellaan digitalisaation vaikutuksia yritysten toimintaan. Analyysiä varten dokumentin kirjoittajat perehtyivät aiheesta kirjoitettuun tutkimustietoon sekä jo käynnistettyihin valtionhallinnon ja kuntasektorin toimenpiteisiin sekä vastaaviin hankkeisiin muualla maailmalla.

”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” -raportin mukaan digitalisaation tuomia muutoksia ovat epätasa-arvoisuuden ja palkkaerojen kasvu, uudenlaiset työn muodot kuten mikroyrittäjyys, itsensä työllistäminen ja yksinyrittäminen sekä se, että ihmisillä voi tulevaisuudessa olla monta samanaikaista työsuhdetta. Dokumentin kirjoittaneet Parviainen, Federley, Grenman ja Seisto toteavat, että työtehtävissä tapahtuu suuria muutoksia, minkä vuoksi tarvitaan uudenlaisia osaamista. Dokumentin pohjana olleen kirjallisuustutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että digitalisaatio ja automatisaatio vaikuttavat voimakkaimmin esimerkiksi kaupan alaan, liikenteeseen, logistiikkaan, ra-

kentamiseen ja valmistavaan teollisuuteen. Kirjoittajien mukaan koulutusta tulisi suunnata hoivatyötä, luovuutta ja vuorovaikutusta edellyttäviin töihin ja työvoiman liikkuvuutta tulisi lisätä. Kirjoittajat muodostivat kirjallisuustutkimuksen perusteella toimenpide-ehdotuksia koskien myös muun muassa infrastruktuurin kehittämistä, yritysten rahoitusta sekä sääntelyä ja verotusta.

Myös neljäs tutkielman aineistona käytetty raportti ”Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta” on Valtioneuvoston kanslian julkaisema. Tämä vuonna 2017 julkaistu raportti on yksi osa hallituksen tulevaisuusselonteosta ja sen ovat kirjoittaneet Dufva, Halonen, Kari, Koivisto ja Myllyoja. Raporttiin on koottu näkemyksiä suomalaisen työn tulevaisuudesta sekä siitä, mitkä ovat keskeiset muutuskulut työn murroksessa ja mihin haasteisiin ja toimenpiteisiin (poliittista) toimintaa kannattaa jatkossa keskittää ja yhteiskunnan resursseja suunnata.

Raportissa esitetään kuusi keskeistä muutuskulkua. Ensinnäkin työn sisältö muuttuu, kun digitalisaatio ja automatisaatio korvaavat rutiinitehtävät. Myös mahdollinen massatyöttömyys mainitaan. Toiseksi työn muutos kulkee aikaan, paikkaan ja työnantajaan sidotusta työstä kohti monimuotoista, itseohjautuvaa ja monitilaista työtä. Opiskelun uskotaan pirstaloituvan pienemmiksi kokonaisuuksiksi työelämän varrelle ja osaamistarpeet liittyvät erityisesti ns. metataitoihin, kuten kykyyn oppia uusia aihealueita, hallita omaa ajankäyttöä, tunnistaa oleellinen ja ajatella kriittisesti. Neljäs muutuskulku on, että toimeentulo tulee tulevaisuudessa useista eri lähteistä, viides muutuskulku se, että talouskasvun aikakaudesta siirrytään kohti kestäväää kehitystä ja kuudes se, että ansio-työn rinnalle tulee muita yhteisöllisyyden muotoja. Raportti korostaa osaamisen jatkuvan päivittämisen merkitystä hyvinvoinnin turvaamiseksi työn murroksessa.

Viides tutkielmassa käytetty aineisto poikkeaa kaikista edellä mainituista siinä mielessä, että sen julkaisija on työntekijöitä edustava Toimihenkilökeskusjärjestö STTK eikä valtionhallintoon kuuluva organisaatio. STTK:n vuonna 2015 julkaisema dokumentti ”Työn murros” kuuluu STTK:n niin kutsuttuun pamflettisarjaan, mistä syystä kutsun tätä julkaisua tutkielmassani pamfletin nimellä. Pamfletti koostuu STTK:n puheenjohtajan Antti Palolan saatesanojen lisäksi viidestä eri työn murrosta ja työn ja osaamisen tulevaisuutta käsittelevästä asiantuntija-artikkelista, jotka ovat kirjoittaneet Hintsanen, Kauhainen, Koponen, Lempinen, Leppänen ja Palmu.

Valitsin tutkielmani aineistoksi lukuisten raporttien ja julkaisuiden joukosta juuri nämä viisi raporttia, koska ne kaikki käsittelevät samaa aihetta eli työelämän muutoksia, työn

murrokseen liittyviä ilmiöitä kuten digitalisaatiota ja automatisaatiota sekä muutosten seurauksena syntyneitä tulevaisuuden osaamistarpeita. Niissä kaikissa katsotaan ainakin osittain jo tulevaisuuteen ja annetaan enemmän tai vähemmän selkeitä toimenpide-ehtotuksia tulevaisuuden varalle. Kaikki julkaisut ovat melko tuoreita ja niiden sisältö perustuu asiantuntijoiden arvioihin ja/tai aikaisempaan kirjallisuuteen tai tutkimustietoon. Julkaisut edustavat toisin sanoen niin kutsuttua asiantuntijatietoa ja vaikuttavat pyrkivän olemaan uskottavia lähteitä lukijalle.

Erityisen vahvasti minua kiinnosti syventyä valtionhallinnon julkaisemiin raportteihin, sillä näitä käsittääkseni käytetään melko laaja-alaisesti päätöksenteossa mitä erilaisemmissa organisaatioissa ja konteksteissa. Näitä raportteja saatetaan pitää luotettavimpana saatavilla olevana tietona, joihin viitataan yhä uudestaan ja joiden sisältöä ei välttämättä lainkaan kyseenalaisteta. Kuitenkin sosiaalisen konstruktionismin ajatusta soveltaen voidaan sanoa, että raporteissa käytetty kieli ei koskaan esitä totuutta sellaisenaan vaan kielenkäytöllä aina myös rakennetaan todellisuutta. Olenkin kiinnostunut nimenomaan siitä, millaisia diskursseja valtionhallinnon julkaisemista raporteista voidaan havaita ja mitä nämä diskurssit ilmentävät – eivät pelkästään työelämän muutoksista sinällään, vaan ennen kaikkea yhteiskunnastamme ja sen rakenteista ja valtasuhteista. Syvennyn seuraavassa luvussa tarkemmin tutkielmani menetelmällisenä viitekehyksenä käyttämäni kriittiseen diskurssianalyysiin.

Valitsin aineistoksi valtionhallinnon julkaisuiden lisäksi myös yhden työntekijöitä edustavan instituution eli STTK:n julkaisun, sillä halusin tarkastella löytyykö eri raporttien sisältämissä diskursseissa eroja ja jos, niin millaisia. Olisin voinut ottaa mukaan myös esimerkiksi Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n tai Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ETLA:n julkaisuja. Vaikutti kuitenkin siltä, että valtionhallinnon ja jopa STTK:n julkaisut ovat nekin niin vahvasti työelämän tarpeista lähtöisin tuotettuja ettei erityiselle elinkeinoelämän edustajan julkaisemalle raportille ollut tarvetta. Näin tutkielmani näkökulma ja fokus pysyy kenties enemmän meissä ”tavallisissa” ihmisissä ja siinä, miten meihin ja meidän käsityksiimme itsestämme, työstämme ja elämästämme kenties yrittään erilaisten julkaisuiden(kin) avulla vaikuttaa.

4.3 Kriittinen diskurssianalyysi menetelmällisenä viitekehyksenä

Hyödynnän tutkielmani aineiston analyysissä menetelmällisenä viitekehyksenä kriittistä diskurssianalyttistä lähestymistapaa. Diskurssianalyysi edustaa luonteeltaan laadullista tutkimusmenetelmää ja kuten laadulliset tutkimukset yleensä, myös oma tutkielmani pyrkii kuvailemaan, ymmärtämään ja selittämään tutkittavaa ilmiötä, sen merkitystä ja laatua numeeristen tulosten sijaan (Pietikäinen & Mäntynen, 2014, 139-140). Laadullisen tutkimuksen periaatteita noudattaen myös oma tutkielmani huomioi paitsi itse ilmiön (esimerkiksi tulevaisuuden työelämää koskeva yleinen keskustelu), myös sen kontekstin (esimerkiksi lisääntynyt globaali kilpailu ja digitalisaation mukanaan tuomat mahdollisuudet), jossa ilmiö esiintyy.

Diskursiivinen lähestymistapa ei ole mikään yksittäinen tiukasti rajattu metodologia ja sitä voidaankin soveltaa usein eri tavoin (Pietikäinen & Mäntynen, 2014, 7, 22; Jokinen ym., 2016, 25). Lähestymistavat perustuvat diskurssin käsitteen varaan, mutta käsitteen käyttötapoja on monia. Erilaisten variaatioiden taustalla on kuitenkin tiettyjä yhteisiä taustaoletuksia. Ensimmäinen oletus on, että kieli ja kielen käyttäminen rakentaa sosiaalista todellisuutta. Diskurssianalyysi pohjautuu sosiaalikonstruktivisuuteen, jonka perusajatus on se, että käyttämämme kieli ei pelkästään heijastele todellisuutta vaan tuottaa sitä – kieli on siis erottamaton osa todellisuutta. Toinen taustaoletus on se, että valituilla diskursseilla on aina omat seurauksensa ja diskurssianalyysin tehtävänä onkin havaita ja tehdä näkyväksi puheessa tuotettavia piileviä merkityksiä. Keskeistä on myös ymmärtää puhujan positio eli se, mistä asemasta käsin puhutaan ja mitä puhuja tietää tai ei tiedä esimerkiksi siitä, mitä hänen lukijansa tai kuulijansa tietävät. (Jokinen ym. 2016, 26-50; Pietikäinen & Mäntynen, 2014, 12-13.)

Diskurssi on käsitteenä hyvin yleisen tason käsite, jonka yksiselitteinen määrittelemisen on hankalaa (Pietikäinen & Mäntynen, 2014, 22). Omassa tutkielmassani käytän Jokisen ja kumppaneiden (2016, 34) määritelmää, jonka mukaan diskurssi on sosiaalisten käytäntöjen ja niitä koskevien kielellisten ilmaisujen muotoutumista toiston ja variaatioiden myötä analyysin avulla tunnistettaviksi kokonaisuuksiksi. Diskurssista saataan joskus puhua myös merkityssysteeminä tai tulkintarepertuaarina (Jokinen ym., 2016, 34) ja ne voidaan mieltää kulttuurisesti ja sosiaalisesti jaetuksi ymmärrykseksi siitä, mitä todellisuus on. Jaettu käsitys saattaa olla niin vakiintunut, että sitä pidetään totuutena tai normaalina vaikka tosiasiassa diskurssit ovat aina opittuja. Diskurssianalyysin idea onkin tiivistettynä se, että tuttuja ja itsestään selvinä pidettyjä asioita ja ilmi-

öitä voidaan tarkastella uusin tavoin, jolloin käsityksiä on myös mahdollista muuttaa. (Jokinen ym. 2016, 47-50; Pietikäinen & Mäntynen, 2014, 25-26.)

Diskursiivisesta tutkimuksesta on lähes mahdotonta puhua mainitsematta Michel Foucault'n nimeä, sillä häntä pidetään yhtenä vaikutusvaltaisimmista diskurssitutkimuksen kehittäjistä. Diskurssien yhteydessä Foucault toi erityisen vahvasti esille vallan ja subjektin käsitteet. Hänen mukaansa diskurssit tuottavat sitä, mitä voidaan sanoa ja mikä jätetään sanomatta. Lisäksi Foucault'n mielestä diskurssit muokkaavat samanaikaisesti aina sekä diskurssin kohdetta että puhuvaa subjektia. Näin ollen diskurssien analyysi on Foucault'n näkemyksen mukaan väistämättä aina myös valtasuhteiden analyysiä ja osa vallan käyttöä. (Jokinen ym. 2016, 75; Pietikäinen & Mäntynen, 2014, 26; Foucault 1982.)

Pietikäinen ja Mäntynen (2014, 11-13) korostavat kielen merkitystä todellisuuden rakentumisessa. Kiinnostavampaa kuin kieli itsessään on heidän mukaansa se, mitä kielellä tehdään ja kuinka kielestä tulee osa sosiaalista todellisuutta. Diskursiivisen tutkimuksen perusajatus on Pietikäisen ja Mäntynen mukaan se, että kielenkäyttö on aina paitsi kielellistä myös sosiaalista toimintaa. Kieli on joustava ja monitasoinen resurssi, jota tutkimalla opitaan paitsi kielestä itsestään myös ympäröivästä kulttuurista ja yhteiskunnasta. Kielen ja toiminnan kietoutuminen toisiinsa tarkoittaa, että diskurssianalyysi ei koskaan ole pelkkää tekstianalyysiä vaan yhtä lailla yhteiskunnan rakenteiden, valtasuhteiden, instituutioiden ja toimijoiden tutkimista (Pietikäinen ja Mäntynen 2014, 21).

Diskurssianalyysin moniulotteisuus tarkoittaa, että kielenkäytön järjestymistä, vaihtelua ja valintoja tarkastellaan sekä mikrotasolla (kielioppi, rakenteet, sanastot) että makrotasolla erilaisten diskursiivisten ja sosiaalisten merkitysjärjestelmien kautta (Pietikäinen ja Mäntynen 2014, 13-16). Diskurssianalyysissä kielenkäyttö käsitetään käyttöyhteydestään riippuvaiseksi, minkä vuoksi kielenkäyttöä tulee tarkastella aina sen hetkisessä kontekstissaan. Tilannekonteksti ymmärretään usein kielenkäytön mikrotasona kun taas makrotasolla viitataan sosiokulttuuriseen ja yhteiskunnalliseen kontekstiin. (Pietikäinen ja Mäntynen 2014, 24, 32).

Kuten myös omassa tutkielmassani, laadullisten menetelmien taustalla vaikuttaa usein kriittisen teorian tieteenfilosofia. Kriittisen teorian mukaan ei ole olemassa yhtä tiettyä totuutta, vaan todellisuus muotoutuu ja tarkentuu esimerkiksi erilaisten kulttuuristen, sosiaalisten, poliittisten, taloudellisten ja eettisten tekijöiden kokonaisuudessa (Metsä-

muuronen, 2008, 12). Kriittinen diskurssianalyysi tarkastelee erityisesti valtaa ja sen rakentumista, rakentamista ja uusintamista erilaisissa diskursiivisissa käytännöissä. Eräs kriittisen diskurssianalyysin tehtävistä onkin selkiyttää diskurssien mahdollista salaperäisyyttä ja tehdä niissä piileviä ideologioita näkyväksi (Fairclough 2010, 8-9).

Diskursiivista lähestymistapaa soveltamalla aineistosta pyritään nostamaan esille erilaisia diskursseja, jotka muutoin jäisivät huomaamatta. Aineiston tarkastelussa voidaan hyödyntää erilaisia kriittisen diskurssianalyysin apukeinoja ja esittää aineistolle esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä (Weiss & Wodak, 2007, 22-23; Fairclough, 2010, 234-239):

- Mistä näkökulmasta puhutaan?
- Mitä kielikuvia käytetään?
- Ovatko lausumat myönteisiä vai kielteisiä?
- Onko käytettävä sanasto ristiriitaista keskenään?
- Kuka tai mikä on toimija?
- Kuka tai mikä esitetään passiivisena?

Pietikäinen ja Mäntynen (2014, 163) ovat todenneet, ettei ole olemassa yhtä diskurssianalyysin menetelmää, vaan sopiva analyysimenetelmä riippuu tilanteesta. Diskursiivisessa lähestymistavassa voidaan lainata ja soveltaa monien eri tutkimusalojen analyysimenetelmiä aina lingvistiksestä tekstianalyysistä ja kirjallisuuden- ja kulttuurintutkimuksesta yhteiskuntatieteellisiin menetelmiin. Analyysin raamit hahmottuvat valittujen teoreettisten käsitteiden, tutkimuskysymysten, aineiston ja valittujen analyysimenetelmien vuoropuhelun ja myötä. Olennaista Pietikäisen ja Mäntynen mukaan on se, että aineisto ja teoria keskustelevat keskenään ja tavoittavat kielenkäytön mikrotason ja tutkittavan ilmiön sosiaalisen ja historiallisen makrokontekstin välillä olevan jatkumon (Pietikäinen & Mäntynen, 2014, 164-165).

Kriittisessä diskurssianalyysisessä tutkimuksessa tutkijaa ei nähdä tutkimuksesta irrallisena puolueettomana tai objektiivisena henkilönä. Sen sijaan oletuksena on, että tutkijan omat kokemukset, asenteet, tietämys, persoona ja tapa tarkastella maailmaa vaikuttavat merkittäväällä tavalla diskurssianalyysin toteutukseen ja lopputuloksiin. Käsitteiden diskurssianalyysin rajoitteita ja luotettavuutta sekä tutkijan positiota tarkemmin luvussa 8.

4.4 Tutkimuksen toteutus ja spiraalinmuotoinen analyysiprosessi

Idea Pro gradu -tutkielmaani syntyi niin sanotusti matkan varrella. Projektin alussa tutustuin erilaisiin kirjoituksiin, joissa korostettiin työntekijän sisäisen motivaation, innostumisen ja sitoutumisen merkityksestä (yrityksen) menestymiselle. Tulevaisuuden työelämää käsittelevässä kirjallisuudessa tunnuttiin käytettävän johdonmukaisesti sellaisia käsitteitä kuin ”luovuus”, ”itseohjautuvuus”, ”muutosvalmius”, ”ketteryys” ja ”yrittäjähenkisyys”. Lähteitä selatessani tulikin tunne, että tulevaisuuden työelämässä ei enää riitä, että osaa hommansa ja tekee työnsä hyvin, vaan lisäksi tulee olla ”sisäisesti motivoitunut” ja ”innostunut”.

Tutkielmasuunnitelmaani työstäessä perehdyin myös Juha Sipilän hallitusohjelmaan ja huomasin, että tämä ”Innostumisen Pakko” -diskurssi ylettyy jopa hallituksen ohjelmaan saakka. Osaamista ja koulutusta koskevassa hallitusohjelmassa on nimittäin asetettu kymmenen vuoden tavoitteeksi, että *”Suomi on maa, jossa tekee mieli oppia koko ajan uutta. Suomalaisten osaamis- ja koulutustaso on noussut, mikä tukee suomalaisen yhteiskunnan uudistumista ja mahdollisuuksien tasa-arvoa. Suomi on koulutuksen, osaamisen ja modernin oppimisen kärkimaa.”* (Valtioneuvoston kansia, 2015, 17). Tulevaisuudessa ei siis enää riitä, että oppii jatkuvasti uutta, vaan vaatimuksena on halu oppia uutta. Yhteiskunnan odotukset ja vaatimukset eivät toisin sanoen kohdistu enää pelkästään yksilöä *kohtaan* vaan yksilöllisyyteen itseensä; yksilön mieleen ja asenteeseen.

Tekemäni havainto oli mielestäni niin kiinnostava, että päätin keskittyä omassa tutkielmassani tarkastelemaan diskursseja, joita tulevaisuuden työelämästä ja työelämätaidoista käydään valtionhallinnon tuottamissa julkaisuissa. Halusin selvittää, millaisia erilaisia diskursseja – edellä mainittujen luovuuden ja innostumisen pakon diskurssien lisäksi – työelämäpuheesta on mahdollista löytää. Pro gradu -tutkielmani tavoitteeksi muodostuikin tarkastella kriittisesti tulevaisuuden työelämän diskursseja ja lisätä ymmärrystä siitä, miten työelämästä puhutaan sekä pohtia mahdollisia syitä sille, miksi työelämästä puhutaan juuri tietyillä tavoin.

Tutkielmani analyysiprosessi eteni epälineaarisesti poukkoillen edestakaisin teoriasta aineistoihin ja takaisin. Analyysityö alkoi tutustumalla pintapuolisesti suurehkoon määrään erilaisia työelämää käsitteleviä raportteja samalla, kun tutustuin erilaisiin teorioihin kuten hallintavaltaan, jälkistrukturalismiin ja sosio-konstruktivisiin näkemyksiin. Pro-

sessin edetessä osa aineistoista karsiutui pois ja tutkielman kannalta relevanteimmat teoriat täsmentyivät.

Vaikka tulevaisuuden työelämää koskevaa aiempaa kirjallisuutta oli helppo löytää, niin haasteeksi muodostui juuri oman tutkielman kannalta kaikista relevanteimpien lähteiden löytäminen. Suurin osa tutkielmani kirjallisuudesta löytyi Helka-kirjaston tai Helmet-kirjastojen kokoelmista. Lisäksi hyödynsin sähköisiä tietokantoja, joista eniten käytettyjä olivat Proquest Data, Google Scholar, ERIC – kasvatustieteellisten artikkelien tietokanta sekä ARTO – kotimaisten artikkelien tietokanta. Kenties suurin haaste oli löytää tieteellisissä julkaisuissa ilmestyneitä vertaisarvioituja artikkeleita. Näitä ei tuntunut olevan juuri lainkaan, mistä syystä päädyinkin käyttämään tutkielmani taustakirjallisuutena suurimmaksi osin painettuja kirjoja, joista monia voi kutsua jopa klassikoiksi. Mielestäni tutkielman ”uutuusarvo” perustuukin pitkälti siihen, kuinka tuoreita valtionhallinnon ja STTK:n raportteja on tarkasteltu näitä klassikoita vasten.

Tutkielmani empiiriseksi aineistoksi soveltuvia raportteja ja julkaisuja oli suhteellisen helppo löytää, sillä internetissä samoihin julkaisuihin tuntuu törmäävän tämän tästä. Jos etsii tietoa tulevaisuuden työelämästä suomenkielisillä hakusanoilla vaikkapa Googlen hakusanatoiminnon avulla, nousevat tutkielmassani hyödyntämät julkaisut melko nopeasti esille. Tutkielmani empiiriseksi aineistoksi valikoitui lopulta kolme tuotetta (vuosilta 2017-2018) työn murrosta ja työn tulevaisuutta tarkastelevaa valtionhallinnon julkaisua, jotka on tuotettu erilaisten päättäjien kuten kansanedustajien, virkamiesten ja asiantuntijoiden päätöksenteon tueksi. Nämä raportit on tuotettu tarkoituksena lisätä päätöksentekijöiden tietoa ja ymmärrystä työn murroksesta ja murroksen vaikutuksista yksilöön ja yhteiskuntaan. Näiden kolmen tuoreen valtionhallinnon tuottaman julkaisun lisäksi valitsin aineistoksi yhden hieman vanhemman valtionhallinnon tuottaman julkaisun vuodelta 2010 sekä yhden työntekijöitä edustavan STTK:n julkaiseman pamfletin, koska halusin saada hieman vertailupintaa erilaisten raporttien välille. Tässä vaiheessa on syytä huomauttaa, että odotusteni vastaisesti näiden viiden eri raportin välillä ei kuitenkaan ilmennyt juuri lainkaan eroja.

Toteutin tutkielmani kriittisen diskurssianalyysin periaatteita noudattaen, mikä tarkoittaa sitä, että pyrin löytämään aineistoista pintapuolista tekstiä syvällisempiä merkityksiä kuten mahdollisia valta-asetelmia tai pyrkimyksiä vaikuttaa lukijan ajatteluun tai käyttäytymiseen. Alusta alkaen, jo siinä vaiheessa kun ensimmäisen kerran tutustuin erilaisiin julkaisuihin, minulla oli mielessäni ajatus, että aineistoista olisi mahdollista löytää jonkinlaisia viitteitä jonkinlaisesta ohjailusta tai tavoitteellisuudesta. Tarkoitin ohjailulla ja

tavoitteellisuudella sitä, että ajattelin raporttien taustalla vaikuttaneen jonkun piilevän tavoitteen tai agendan, joka on ohjannut tekstiä kohti jotain tiettyä suuntaa.

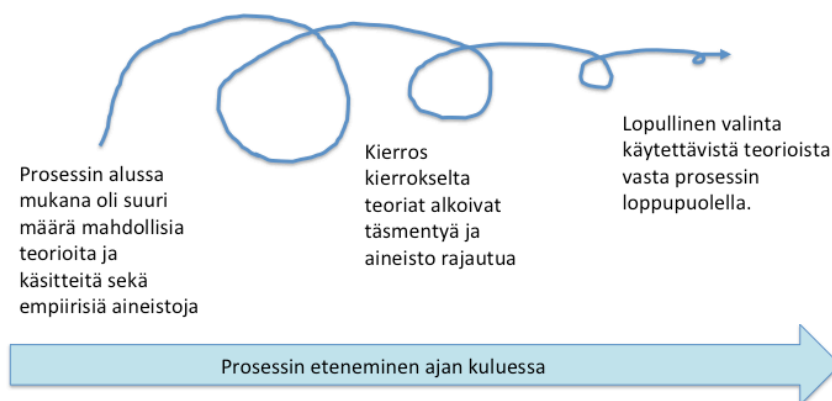
Vaikka en vielä tässä vaiheessa tiennyt mikä tuo tavoite tai agenda oli, niin ajatus siitä, että sellainen siellä on, vaikutti suhtautumiseeni julkaisuiden sisältöihin ja tapaani lukea aineistoja. Analyysiprosessia voisikin kuvailla teorialähtöiseksi tai vähintäänkin teoriaohjaavaksi analyysiksi, sillä työskentelyäni ohjasi alusta loppuun ajatus siitä, että yksilöitä tai yhteisöjä on mahdollista ohjailla tai hallita tutkielmani aineistona käyttämien julkaisuiden tapaisten kirjallisten raporttien avulla. Teorialähtöistä analyysitapaa soveltaen luin aineistoja läpi ”kriittiset silmälasit päässä”. Myös kirjoitustyö alkoi melko varhaisessa vaiheessa, sillä kirjoittelin niin kirjallisuuden kuin aineistonikin pohjalta tekemiäni havaintoja ylös sitä mukaa kuin niitä ilmaantui. Yksittäiset havainnot saattoivat löytää paikkansa kokonaisuudessa vasta paljon myöhemmin kun taas osa havainnoista ja ajatuksista jäivät lopputuloksesta kokonaan pois.

Hyvin pian, ehkä jo ensimmäisen lukemiskierroksen jälkeen havaitsin, että aineistoista nousee systemaattisesti esille tiettyjä teemoja, jotka toistuvat raportista toiseen. Aloinkin alleviivata raporteista järjestelmällisesti niitä kohtia ja sanoja, jotka vaikuttivat toistuvan kautta linjan. Näitä teemoja olivat esimerkiksi elinikäisen oppimisen teema, ajatus muutoksen väistämättömyydestä sekä kaikista teksteistä läpi paistava elinkeinoelämä- ja työelämälähtöisyys. Sanoja, jotka toistuvasti kiinnittivät huomioni, olivat muun muassa ”sopeutua”, ”uhka”, ”joustavuus”, ”edellyttää” ja ”murros”.

Luin aineistoja ja teoriaa vuorotellen, päällekkäin ja rinnakkain koko analyysiprosessin ajan. Kierros kierrokselta, samalla kun tutustuin erilaisiin hallinnan teorioihin ja ajatukseen siitä, kuinka todellisuutta tuotetaan puheen avulla, aineistoni alkoi hahmottua tiettyjen palasten ympärille. Rupesinkin jossain vaiheessa merkkamaan raportteihin näitä erilaisia teemoja ja ilmiöitä eri väreillä. Esimerkiksi sinisellä merkitsin ne kohdat, joissa muutoksen väistämättömyydestä ja muutoksen ”edellyttämästä” ”sopeutumisesta” puhuttiin itsestäänselvyytenä. Vihreällä merkkasin kohdat, joissa muutos oli ”uhka”, tulevaisuus oli ”epävarma” ja riskinä ”massatyöttömyys” tai ”prekarisaatio” ja oranssilla kohdat, joissa kerrottiin tulevaisuudessa tarvittavista taidoista ja osaamisesta kuten ”joustavuudesta”, ”itseohjautuvuudesta” ja ”luovuudesta”. Lopulta aineistoista esille nousseet teemat konkretisoituivat luvun 5 alaotsikoiksi seuraavalla tavalla:

- Luvussa 5.1. *"Murroksesta ja epävarmuudesta selviytyminen edellyttää sopeutumista"* käsitellen aineistooni sinisellä merkkeamiani aiheita kuten sitä, kuinka muutoksesta puhutaan itsestäänselvyytenä ja väistämättömänä asiana.
- Luvussa 5.2. *"Uhkana massatyöttömyys, työmarkkinoiden polarisoituminen ja kasvava eriarvoisuus"* tarkastelen aineistoihin vihreällä värillä merkkeamia kohtia ja esitän, kuinka muutos nähdään lähes poikkeuksetta vain negatiivisessa valossa uhkana sen sijaan, että muutosta käsiteltäisi esimerkiksi mahdollisuutena.
- Luvussa 5.3. *"Elinikäinen oppiminen, luovuus ja itseohjautuvuus tulevaisuuden tärkeinä työelämätaitoina"* esittelen raporteista esille nousevia määreitä, taitoja ja ominaisuuksia, joita tulevaisuuden työntekijöiltä odotetaan.
- Luvussa 5.4. *"Ja työnantajien ihannetyöntekijän palkinnon saa... joustava ja jatkuvasti sopeutuva monitaituri"* pyrin konkretisoimaan, millaisena tulevaisuuden ihannetyöntekijä raporteissa näyttäytyy.
- Luku 5.5. *"Ei elämää vaan työelämää varten"* keskittyy tarkastelemaan aineistojen työelämä- ja elinkeinoelämälähtöistä näkökulmaa.

Tutkielmani analyysiprosessia voisi kuvata suppilomaisesti loppua kohti kaventuvana spiraalilla, jonka jokaisella "kierroksella" sain lisää eväitä sekä aineiston tulkintaan että toisaalta teorian käytännön soveltamiseen.



Kuvio 2 Tutkielmani analyysiprosessi spiraalinmuotoisena prosessina kuvattuna

Kierrosten ja spiraalin kaventuminen johtui siitä, että prosessin edetessä sekä teoriat että tutkielmassa käyttämäni aineistot alkoivat pikkuhiljaa rajautua ja täsmentyä kohti lopullista muotoaan. Lopullinen rajausta tapahtui kuitenkin vasta siinä vaiheessa, kun aineisto oli purettu pieniin osiin ja minun tuli tehdä päätös siitä, millä tavoin esitän tämän palasiin pilkotun aineiston sekä toisaalta uudelleen kootun aineiston. Päätin käyttää aineiston pilkkomisen tukena Nikolas Rosen teoriaa poliittisista rationaliteeteista ja niiden episteemisestä, idiomaattisesta ja/tai moraalisesta luonteesta kun taas aineiston uudelleen kokoamisen viitekehikkona päätin hyödyntää Michel Callonin kääntämisprosessia. Valitsin tutkielmani analyysin viitekehyksiksi nämä Callonin ja Rosen mallit, sillä ne tuntuivat sopivan hyvin tutkielmani kontekstiin. Spiraalimaisesti suppiloituvan prosessin loppuvaiheessa Callonin ja Rosen teorioista oli itse asiassa ehtinyt muodostua ainoat varteenotettavat viitekehykset tutkielmani tarpeisiin, joten ”valinta” oli helppo.

Samalla kun tutkielmassa käytettävät teoriat ja aineistosta esille nousevat teemat alkoivat asettua lopullisiin uomiinsa, myös raporttien ilmentämä rationaliteetti alkoi hahmottua. Kuten luvussa 2.1. kirjoitin, Millerin ja Rosen määritelmän mukaan hallinnan rationaliteetit ovat ajattelutapoja, joiden avulla abstrakti ajattelu saadaan konkretisoitua ja todellisuudesta muokattua helpommin ymmärrettävää ja käsiteltävää (Miller & Rose 2010, 28-29.) Deanin (2010, 24) mukaan rationaalisuus on järkeilyn tyyli, joka ”pyrkii olemaan mahdollisimman selkeä suhteessa siihen, kuinka asiat ovat ja kuinka niiden tulisi olla”.

Tarkastellessani tutkielmani aineistoa uudestaan ja uudestaan minulle alkoi muodostua käsitys, että käyttämäni aineistot ilmentävät ennen kaikkea ns. ”sopeutuvan työntekijän” rationaliteetiksi nimeämäni ajatustapaa. Näkemykseni mukaan käytännössä kaikki raporteissa esitetyt asiat ja erityisesti se, millä tavoin asioista puhutaan, tuovat omalta osaltaan esille tätä sopeutuvan työntekijän ihannetta. Rosen ja Millerin terminologiaa hyödyntäen tutkielmani tuloksen voisikin tiivistää seuraavasti: raporttien ilmentämää hallinnan rationaliteettia voidaan kutsua Sopeutuvan työntekijän rationaliteetiksi, jonka episteemisiä, moraalisia ja idiomaattisia ominaispiirteitä voidaan havainnollistaa aineistosta esille nousevilla esimerkeillä. Hallinnan teknologioina tässä tapauksessa toimivat nämä samaiset raportit ja sopeutuvan työntekijän subjektia tuotetaan Callonin kehittämän kääntämisprosessin mukaisesti.

Tutkielmani empiirinen osio koostuu kahdesta luvusta, joista toisessa, eli luvussa 5, pyrin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, eli siihen, millaisena tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi näyttäytyy tutkielmani aineistoissa. Lähes-

tyin aineistoa edellä kertomallani tavalla kapenevan spiraalin muotoisen prosessin myötä niin, että kierros kierrokselta raportista toiseen esille nousevat teemat alkoivat selkiytyä ja raporttien ilmentämä ”sopeutuvan työntekijän” rationaliteetti hahmottua. Prosessin edetessä aineistoista alkoi hahmottua viitteitä kehittyneen liberalistisen hallinnan olemassaolosta ja siitä, kuinka raporttien avulla yksilöitä ja yhteisöjä mahdollisesti pyritään ohjailemaan kohti haluttuja päämääriä.

Luvussa 6 pyrin etsimään vastauksia tutkielmani toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, mitä työelämän ja työelämätaitojen diskursiivisella kehittyneellä liberalistisella hallinnalla mahdollisesti pyritään tuottamaan. Pohdin tätä kysymystä hyödyntämällä analyysin viitekehystenä edellä mainittua Callonin kääntämisprosessia, mikä käytännössä tarkoitti sitä, että etsin aineistoista konkreettisia esimerkkejä siitä, kuinka kääntämisprosessin eri vaiheet tekstissä näkyvät. Tavoitteenani oli tehdä näkyväksi se, millä tavoin raporteissa näkyy tilanteen problematisointi eli käsikirjoitusvaihe, itsensä työstämisen tarpeen hyväksyminen eli suostutteluvaihe, roolien jakamisen vaihe sekä mobilisoinnin vaihe, jossa selviää onko kääntämisprosessi onnistunut vai ei. Olen jakanut luvun 6 alaotsikoihin kääntämisprosessin eri vaiheiden mukaisesti:

- Luku 6.1. *”Käsikirjoitusvaiheessa ongelmaksi on määritelty työn murros”* tarkastelee, millä tavoin tilanne on problematisoitu ja kuinka ”työn murroksen” ongelmaa raporteissa rakennetaan.
- Luvussa 6.2. *”Suostutteluvaiheen tavoitteena ”tarttis tehrä jotain” ajatuksen synnyttäminen”* esitetään esimerkkejä suostutteluvaiheen toimenpiteistä yksilöiden kiinnostuksen herättämiseksi.
- Luvussa 6.3. *”Roolien jakaminen kääntämisprosessin kolmantena vaiheena”* arvioidaan sitä, millaisia rooleja ja vaihtoehtoja yksilöille raporteissa tarjotaan.
- Luvussa 6.4. *”Mobilisoinnin vaiheessa selviää, onko kääntäminen onnistunut”* todetaan, että sopeutuvan työntekijän osalta kääntämisprosessin menestys jää tulevaisuudessa nähtäväksi.

5 Tulevaisuuden työelämä ja työelämätaidot tutkielman aineistoissa

Tässä luvussa pyrin vastamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, millaisena tulevaisuuden työelämä ja työelämätaidojen diskurssi näyttäytyy tutkielmani aineistoksi valituissa raporteissa. Olen tarkastellut aineistoja kysymällä muun muassa seuraavanlaisia kysymyksiä: Millaisena tulevaisuuden työelämä ja tulevaisuudessa tarvittava osaaminen ja työelämätaidot raporteissa ilmenevät? Miten työstä puhutaan, millaisia määreitä tulevaisuuden työhön tai tulevaisuuden työelämätaitoihin yhdistetään? Miten ihannetyöntekijää on raporteissa kuvattu?

5.1 ”Murroksesta ja epävarmuudesta selviytyminen edellyttää sopeutumista”

Jo analyysiprosessin alkuvaiheilla kävi ilmi, että kaikkia tutkielmassa empiirisenä aineistona käytettyjä viittä julkaisua yhdistää se, että niissä puhutaan käynnissä olevasta muutoksesta toteavaan, itsestään selvään sävyyn. Raporteissa muutos on selviö, jota ei kyseenalaisteta eikä sitä käsitellä kriittisesti vaan valmiina annettuna tosiasiana. Esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” (Aineisto 2, OKM, 2018, 15) todetaan ykskantaan, että *”Työn murros muuttaa hyvin laajasti yhteiskuntaa.”* Toteamusta ei tässä perustella mitenkään, mutta toteamuksen asiayhteydestä selviää, että se perustuu hallituksen tulevaisuusselonteon ensimmäistä osaa ”Jaettu ymmärrys työn murroksesta” (Aineisto 4, Dufva ym., 2017) varten tuotetun kirjallisuuskatsauksen yhteenvedoon. Opetus- ja kulttuuriministeriön selvitys perustelee siis väittämiä toisen valtionhallinnon edustaman instituution eli Valtioneuvoston teettämällä selvityksellä. Palaan tähän raporttien ristiin viittaamiseen pohdinnan yhteydessä.

Myös Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, VN, 2017, 33) raportissa paitsi työn muutos, myös työpaikkojen katoaminen esitetään itsestään selvänä ja väistämättömänä tosiasiana: *”Työn murroksessa työpaikkoja katoaa ja työn luonne muuttuu”*. Myöskään muutosten aiheuttajia ei aseteta kyseenalaisiksi, sillä samassa raportissa todetaan myös, kuinka *”Työn murroksen ajureista vallitsee yhteisymmärrys: globalisaatio, väestön ikääntyminen ja digitalisaatio muuttavat työpaikkojen määrää ja työn luonnetta”* (Aineisto 4, Dufva, 2017, 2). Demos Helsingin tutkijat Koponen ja Leppänen ovat esittäneet lähes samanlaisia näkemyksiä myös vuonna 2015 STTK:n julkaisemassa pamfle-

tissa "Työn murros": *"Työpaikkojen katoamisen taustatekijöitä ovat esimerkiksi kehitty-
nyt automaatio, globaali kilpailu ja digitalisoitumisen tuottamat tehokkuushyödyt sekä
arvonluomisen rakenteiden muuttuminen* (Aineisto 5, STTK, 2015, 16).

Muutosta itsessään ei siis kyseenalaisteta, vaan diskurssi keskittyy kaikissa aineistois-
sa korostamaan sitä, mitä muutoksesta seuraa ja kuinka muutokseen tulisi vastata.
Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, VN, 2017, 2) mukaan käynnissä on itse asiassa
kaksikin erilaista keskustelua siitä, kuinka *"näihin muutospaineisiin tulisi vastata"*. Ope-
tus- ja kulttuuri-ministeriön julkaisussa "Työn murros ja elinikäinen oppiminen" (Aineisto
2, OKM, 2018, 24) työryhmä antaa useita ehdotuksia siitä, kuinka voimme *"kohdata
työelämän haasteet työn murroksen edetessä"*. Kyseisessä raportissa todetaan, että
"Osaaminen muodostuu tulevaisuuden avainkysymykseksi" mistä syystä *"on syytä tar-
kastella, mitä tulisi tehdä, jotta kansallinen pääoma saataisiin turvattua työelämän ja
yhteiskunnan muuttuessa"* (Aineisto 2, OKM, 2018, 23).

Nikolas Rosen (1999, 24-31) määritelmien mukaisesti voidaan todeta, että raporttien
muutospuheessa korostuu diskurssin niin sanottu episteeminen luonne. Raporteissa
esitetään erilaisiin tieteellisiin "tosiasiatietoihin" perustuvia näkemyksiä esimerkiksi ta-
loudellisesta kriisistä, työpaikkojen katoamisesta, tulevaisuudessa tarvittavasta osaa-
misesta ja käynnissä olevan murroksen laajuudesta. Raporttien järjestyksen episteemisyys
ilmenee myös siinä, kuinka hallittavista kohteista puhutaan *"näivettyvänä keskiluokka-
na"*, *"polarisoituvina työmarkkinoina"*, *"tulevaisuuden huippuosajina"* tai *"uuden maa-
ilman datan haltijoina"*. Julkaisuissa käytettävä kieli, kuten esimerkiksi sanat *"edellyt-
tää"*, *"välttämätön"*, *"tulee tehdä"* ja *"tarvitaan"*, korostaa esitettyjen asioiden episte-
mistä luonnetta – näin asiat nyt vain ovat. Se, että tietyt asiat sanoitetaan tietyillä ta-
voin, kuvastaa Rosen (1999, 24-31) mukaan myös järjestyksen idiomaattista luonnetta.

Raporttien taustalla vaikuttavan "Sopeutumisen rationaliteetin" episteemisen ja
idiomaattisen luonteen voidaan nähdä ilmenevän myös siinä, kuinka muutos esitetään
tosiasiana, joka **edellyttää** erinäisiä toimenpiteitä. Valtioneuvoston raportissa "Kohti ja-
ettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta" (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 21) todetaan
esimerkiksi, että *"Työn murros edellyttää uutta sanastoa ja entisten asenteiden ja nä-
kemysten haastamista"*, *"tarvitaan kykyä hallita omaa toimintaa ja osaamista, samoin
kuin valmiutta oman toiminnan arviointiin"* ja että *"tekoälyn yleistyminen edellyttää en-
tistä enemmän luovuutta ja kriittistä ajattelua"* (Aineisto 4, Dufva 2017, 2, 21).

Opetus- ja kulttuuriministeriön tuoreessa selvityksessä ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” korostetaan jatkuvan uuden oppimisen merkitystä: *”Muuttuva työelämä ja monimutkaistuvat työtehtävät, työalan vaihdot ja työelämän monimuotoisuus edellyttävät vahvan ja laaja-alaisen peruskoulutuksen lisäksi koko elämän ja työuran jatkuvaa osaamisen kehittämistä”* (Aineisto 2, OKM, 2018, 6). Jo vuonna 2010 julkaistussa Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsauksessa ”Osaava ja luova Suomi” (Aineisto 1, OKM, 2010, 6) osaamista korostettiin otsikolla *”Suomen hyvinvointi ja kilpailukyky edellyttävät uutta osaamista”*. Osaaminen on siis edelleen tärkeää, vain perustelut ovat muuttuneet aikaisemmasta kilpailukykyyn säilyttämisestä nykyiseen muuttuvaan työelämään.

Esittämällä muutokset itsestään selvinä tosiasioina, joihin välttämättä edellytetään tai tarvitaan tiettyjä toimenpiteitä tullaan samalla viestineeksi, että me emme voi itse tehdä asialle mitään muuta kuin yrittää sopeutua. On silmiin pistävää, kuinka yhdenmukaisesti lähes jokaisessa raportissa muutoksen yhteydessä käytettävä verbi on **”sopeutua”**. Sopeutumisen sanan käyttäminen korostaa mielestäni sitä, kuinka me emme voi itse vaikuttaa muutokseen, vaan tuli mitä tuli, meidän on joustettava ja sopeuduttava.

Jo vuoden 2010 Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemassa ”Osaava ja luova Suomi”-raportissa (Aineisto 1, OKM, 2010, 10) todetaan, että *”Suomalaisilla työmarkkinoilla on sopeuduttava sekä uuteen työvoiman tarjontatilanteeseen että toimialarakenteen muutokseen”*. Vastaavasti Valtioneuvoston raportin ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 34) yhteenvedossa todetaan, että *”työtehtävissä tapahtuu suuria muutoksia, minkä vuoksi tarvitaan uudenlaisia taitoja ja sopeutumista”*. Samassa raportissa annetaan myös toimenpide-ehdotuksia *”digitalisaation tuomaan muutokseen sopeutumiseksi”* ja todetaan, että *”jokaisen maan tulee löytää oma reseptinsä digitalisaatioon ja siihen sopeutumiseksi”* (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 28). Itse asiassa tässä raportissa todetaan suoraan, että *”Suomalaisen politiikan lähestymistapa digitalisaatioon on ennemmin sopeutuva kuin ennakoiva ja mahdollisuuksien hyödyntävistä tukeva”* (Aineisto 3, VM, 2017, 27-28).

Sopeutumisen lisäksi toinen termi, joka tuntuu korostuvan kaikissa aineistoissa on sana **selviytyminen**. Esimerkiksi Valtioneuvoston julkaisussa ”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta” (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 21) korostetaan elinikäisen oppimisen merkitystä esittämällä, että *”työn murroksesta selviää vain, jos kouluttautuu jatkuvasti.”* Myös opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” (Aineisto 2, OKM, 2018, 15) viitataan tähän samaan Valtioneuvoston julkai-

suun kertomalla, kuinka *"Tulevaisuusselonteossa todetaan, että osaaminen, koulutus ja uuden oppiminen ovat kriittisin keino työn murroksesta selviämiseksi"*.

Muutoksesta puhuttaessa korostetaan myös tulevaisuuden **epävarmuutta**. Dufvan (Aineisto 4, VN, 2017, 7) raportissa asia todetaan hyvin selkeästi: *"Työn tulevaisuuteen liittyy runsaasti epävarmuutta."* Myös Parviaisen ja kumppaneiden (Aineisto 3, VN, 2017, 18) raportissa viitataan Pulkkan (2016) kommenttiin, jonka mukaan *"työelämän epävarmistuminen vaikuttaa erittäin todennäköiseltä"*. Aivan kuten muutos olisi jotain, johon emme itse voi vaikuttaa, vaan meidän on vain sopeuduttava siihen, samoin tulevaisuus on jotain täysin epävarmaa, jota on mahdotonta ennustaa, mutta johon meidän on kuitenkin sopeuduttava.

Yksi esimerkki siitä, kuinka raporttien "Sopeutumisen rationaliteetin" idiomaattinen luonne ilmenee, on se, että muutoksesta ei puhuta pelkkänä muutoksena vaan sen laajuutta ja merkittävyyttä korostetaan käyttämällä sanaa **murros**. Murros-termiä käytetään säännöllisesti jokaisessa raportissa, ja se on nostettu kolmessa raportissa jopa otsikkotasolle: Opetus- ja kulttuuriministeriön raportissa "Työn murros ja elinikäinen oppiminen", Valtioneuvoston dokumentissa "Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa" sekä STTK:n pamfletissa "Työn murros". Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, VN, 2017, 47) raportin johtopäätöksissä *"työn todetaan olevan murroksessa ja haasteiden suuria"*. STTK:n puheenjohtaja Antti Palola antaa konkreettisia vertailuesimerkkejä, sillä hänen mielestään *"Muutos on verrattavissa teolliseen vallankumoukseen"* (Aineisto 5, STTK, 2015, 6) ja *"Digitalisoituminen merkitsee nyt yhtä suurta muutosta koko yhteiskunnalle kuin muutto asutustiloilta elementtitaloihin Kekkosen aikana"* (Aineisto 5, STTK, 2015, 13).

Murros-sanan viljelemisen lisäksi muutoksen suuruutta korostetaan myös muilla tavoin. Demos Helsingin tutkijat Koponen ja Leppänen kuvailevat työelämän muutoksia *"rajuksi yhteiskunnalliseksi riuhtaisuksi"* (Aineisto 5, STTK, 2015, 23) ja Dufvan ja kumppaneiden kirjoittamassa Valtioneuvoston raportissa (Aineisto 4, 2017, 7) muutokset mylläävät: *"Megatrendit, kuten digitalisaatio, väestörakenteen muutos, kaupungistuminen, ilmastomuutos ja globalisaatio mylläävät työmarkkinoita ja työn tekemisen tapoja uuteen uskoon."*

5.2 Uhkana massatyöttömyys, työmarkkinoiden polarisoituminen ja kasvava eriarvoisuus

Digitalisaatiosta, robotisaatiosta, tekoälystä ja automatisaatiosta puhuttaessa korostuu niiden aiheuttama uhka työmarkkinoille. Valtioneuvoston julkaisussa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 13) on esitetty Christophe Degrysen (2016, 51) listaamia digitalisaation vaikutuksia jaoteltuina vahvuuksiin, heikkouksiin, mahdollisuuksiin ja uhkiin. Jotain kertonee jo se, että vahvuuksia, mahdollisuuksia ja heikkouksia on kutakin listattu kahdeksan mutta uhkia kymmenen. Degrysen mukaan työmarkkinauhkia ovat muun muassa keskitason osaamisen työpaikkojen katoaminen ja työmarkkinoiden polarisoituminen, työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen, töiden ja asemien prekarisaatio sekä epätasa-arvoisuuden lisääntyminen (Degryse, 2016, 51).

Kaikissa tutkielmani aineistoissa esitetään näkemyksiä työpaikkojen katoamisesta ja ”työn loppumisesta” ja pohditaan näiden seurauksia sekä arvioidaan massatyöttömyyden riskiä. Opetus- ja kulttuuriministeriön tuoreessa julkaisussa ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” (Aineisto 2, OKM, 2018, 15) viitataan Pajarisen ja Rouvisen (2014, 2015) laskelmiin, joissa arvioidaan, että *”Tietokoneistuminen uhkasi yli kolmannesta Suomen nykyammateista”*. Tarkasteltaessa kaikkia OECD-maita yhdessä ennuste on vieläkin hurjempi. Valtioneuvoston julkaisussa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 19) esitetään, että *”jopa puolet teollistuneiden maiden töistä voidaan korvata koneilla seuraavan 10–20 vuoden aikana”*.

Työpaikkojen katoamisen vaikutusta eri ihmisryhmiin analysoidaan lähes jokaisessa raportissa. Palkansaajien tutkimuslaitoksen johtaja Merja Kauhanen pohtii STTK:n pamfletissa ”Työn murros” (Aineisto 5, STTK, 2015, 39) sitä, *”mitkä työtehtävät ovat suurimmassa varassa tulla korvatuiksi roboteilla”*. Hänen mukaansa *”suurin riski kohdistuisi vähäistä koulutusta vaativiin, matalapalkkaisiin tehtäviin.”* Dufvan ja kumppaneiden kirjoittamassa Valtioneuvoston raportissa ”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta” (Aineisto 4, VN, 2017, 11) ollaan samoilla linjoilla: *”Muutospaineet kohdistuvat eniten matalapalkkaisiin, vähemmän koulutettuihin, yksityisellä sektorilla töissä oleviin ja teollisuustyöntekijöihin.”* Toisessa Valtioneuvoston julkaisussa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 14) viitataan Bergerin ja Freyn (2016) OECD-maita tarkasteleviin tutkimuksiin, joiden mukaan *”vähemmän koulutetuilla, rutiinitöitä tekevillä henkilöillä ja suurten kaupunkien ulkopuolella asuvilla arvioidaan olevan heikommat mahdollisuudet työllistyä digitalisaation edetessä.”*

Valtioneuvoston raportissa ”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta” todetaankin ykskantaan, että *”Työmarkkinoita uhkaa polarisoituminen”* (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 25), millä tarkoitetaan Kauhasen (Aineisto 5, STTK, 2015, 38) mukaan sitä, että *”työllisyyden kasvu keskittyy enenevässä määrin korkeapalkkaisiin, korkeaa osaamista vaativiin ammatteihin ja toisaalta myös matalapalkkaisiin, vähäisempää koulutusta vaativiin tehtäviin samalla, kun keskipalkkaisten ammattien osuus vähenee.”* Demos Helsingin tutkijat Koponen ja Leppänen pelottelevat työmarkkinoiden polarisaatiolla STTK:n julkaisemassa pamfletissa ”Työn murros” (Aineisto 5, STTK, 2015, 22). He esittävät, että *”Kilpailu (työpaikoista) on äärimmäisen kovaa. Uhkana on hypermeritokratia, jossa kyvykkäimmät työntekijät ja yritykset ansaitsevat tähtitieteellisiä summia. Samalla muut joutuvat kilpailemaan jatkuvasti ja päivittäin erilaisista pienemmistä ja pirstaleisemmista töistä.”* ja uhailevat perään hyvinkin suoraan, että *”Ilman osaamista ja kykyä pysyä kehityksen mukana ei työtä ole tarjolla”* (Aineisto 5, Koponen & Leppänen, 2015, 22).

Kaikkia viittä raporttia yhdistää se, kuinka muutosten yhteydessä uhkia korostetaan mahdollisuuksien sijaan. Parviaisen ja kumppaneiden (Aineisto 3, VN, 2017, 7) raporttiin on kirjoitettu näin: *”Vaikka teknologialla on mahdollisuudet lisätä hyvinvointia, se on tulevaisuudessa myös yksi mahdollinen massatyöttömyyttä ja suurtakin eriarvoisuutta aiheuttava tekijä.”* , jolloin uhat korostuvat mahdollisuuksien sijaan. Uhkapuheen idiommaattisesta luonteesta kertovat sanat vaikka, massa(-työttömyys) ja suurta; nämä tekstissä käytetyt määreet vaikuttavat viestin sisältöön ja tekstistä välittyvään mielikuvaan.

Kielen käytön merkitys ilmenee oivallisesti myös seuraavasta Valtioneuvoston raportin (Aineisto 3, Parviainen, 2017, 7) lauseesta: *”Todellisena uhkana on pysyvä tai pitkäaikainen teknologinen työttömyys ja suuriksi repeävät tuloerot”*. Saman asian voisi todeta yksinkertaisemmin näin: *”Uhkana on teknologinen työttömyys ja kasvavat tuloerot”*. Lauseessa on kuitenkin käytetty viestiä vahvistavia sanoja ”todellinen”, ”pysyvä”, ”pitkäaikainen”, ”suuri” ja ”repeävä”, mikä tuskin on sattumaa. Vastaava esimerkki uhkakuvien niin sanotusta maalailusta ja raporttien rationaliteetin idiommaattisesta luonteesta löytyy Dufvan (Aineisto 4, VN, 2017, 7) raportista, johon on kirjoitettu, että *”Digitalisatio uhkaa automatisoida työpaikat pois, väestön ikääntyminen johtaa kestäättömään huoltosuhteeseen [...] ja kaiken myllerryksen keskellä vielä parantaa globaalia kilpailukykyä.”*

Ainoa selkeä esimerkki, missä muutos nähdään uhkan sijaan mahdollisuutena löytyy Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, VN, 2017) raportin sivulta 7: *”Toisaalta terveys-teknologia, alustatalous ja monet muut nousevat ilmiöt ja alat luovat uusia mahdollisuuksia sekä lisäämällä työvoiman tarvetta että muutamalla työn tekemisen muotoja.”*

Uhkapuheen rinnalla raporteissa esitetään toki myös erilaisia toimenpide-ehdotuksia, joilla näihin uhkiin voidaan vastata. Yleisimmin mainittu keino vastata muutoksiin on elinikäinen oppiminen. Myös työvoiman liikkuvuuden lisäämistä, säätelyn poistamista ja työehtojen heikentämistä esitetään ratkaisuiksi. Esimerkiksi Parviainen ja kumppanit (Aineisto 3, VN, 2017, 31) esittävät raportissaan, kuinka *”Robotisoitumisen yhteiskunnalliset uhkakuvat voidaan välttää, jos työnteko on joka tilanteessa kannattavaa.”* ja esittelevät tämän jälkeen yksittäisinä keinoina muun muassa sosiaaliturvan heikentämistä, kannustinloukkujen purkamista, alhaisia vähimmäispalkkoja, tasaveromallia, työvoiman liikkuvuuden lisäämistä ja houkuttelevaa yhteisöveroastetta (Aineisto 3, Parviainen, ym., 2017, 31-32).

5.3 Elinikäinen oppiminen, luovuus ja itseohjautuvuus tulevaisuuden tärkeinä työelämätaidoina

Kaikki tutkielmani aineistot sisältävät ehdotuksia, näkemyksiä ja/tai listauksia tulevaisuuden työelämässä tarvittavista taidoista. Esimerkiksi Valtioneuvoston julkaisussa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” esitellään EVA:n raportissa (Tikka, 2016, 73) julkaistu listaus tärkeimmistä tulevaisuuden työelämätaidoista. Näitä ovat:

- vuorovaikutus ja viestintä,
- itsensä johtaminen, priorisointi ja keskittyminen,
- kokeilevuus, nopea oppiminen ja oppimistavoitteen määrittely,
- yrittäjähenkisyys asenteena ja taito pyrkiä uuteen sekä
- luovuus, vaihtoehtojen etsiminen ja lateraalinen ajattelu.

Samalla tavoin kuin raporteissa puhutaan muutoksiin sopeutumisen välttämättömyydestä, myös erilaisista taidoista ja osaamisista puhutaan itsestään selvinä välttämättömyyksinä. Opetus- ja kulttuuriministeriön tuoreessa julkaisussa ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” (Aineisto 2, OKM, 2018, 13) sanotaan suoraan, ettei *”elinikäinen oppiminen ole vain jotain jota kannattaisi edistää, vaan välttämätöntä.”* Uuden oppimi-

sen välttämättömyydestä viestii myös Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry:n toimitusjohtaja Petri Lempisen väite siitä, että *”Nykyiset taitomme eivät riitä viemään meitä digitaalisen vallankumouksen yli.”* (Aineisto 5, STTK, 2015, 12). Samassa STTK:n pamfletissa (2015, 34) rehtori emeritus Veijo Hintsanen toteaa, että *”Osaaminen on välttämätön edellytys niin yritysten kuin yksilöiden menestymisen turvaamisessa sekä työllisyyden parantamisessa ja näköalojen kirkastamisessa.”*

Elinikäisen oppimisen itsestäänselvyys korostuu Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa *”Työn murros ja elinikäinen oppiminen”*, joka olettaa elinikäisen oppimisen olevan ratkaisevan tärkeää muutoksessa: *”Muuttuva työelämä ja monimutkaistuvat työtehtävät, työalan vaihdot ja työelämän monimuotoisuus edellyttävät vahvan ja laaja-alaisen peruskoulutuksen lisäksi koko elämän ja työuran jatkuvaa osaamisen kehittämistä.”* (Aineisto 2, OKM, 2018, 6). Raportti tarkastelee ennen kaikkea elinikäisen oppimisen edellytyksiä ja kuinka niitä voisi parantaa.

Jatkuvan oppimisen ja opittujen taitojen hyödyntämisen tärkeyttä perustellaan myös STTK:n pamfletissa *”Työn murros”* (Aineisto 5, 2015, 10), jossa Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry:n toimitusjohtaja Petri Lempinen lausuu seuraavasti: *”Koulu on menettänyt monopolinsa tietoon, jonka rinnalla yhä tärkeämpää on erilaisten taitojen oppiminen. Tätäkin tärkeämpää on oivaltaa ja käyttää hyväksi taitojen, teknologioiden ja tietojen suomia mahdollisuuksia.”* Myös Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, VN, 2017, 21) mukaan *”Osaamista on jatkuvasti kehitettävä ja opittava uutta”*. Heidän näkemyksensä on, että osaaminen muuttuu *”erillisestä investoinnista jatkuvaan oppimiseen”*, millä he tarkoittavat sitä, että *”opiskelu tulee enenevissä määrin osaksi työtä ja pirstoutuu pienemmiksi kokonaisuuksiksi.”* (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 21).

Jatkuvan oppimisen lisäksi *”välttämättömiä”* taitoja ovat raporttien mukaan ainakin joustavuus, itseohjautuvuus, luovuus, ja vuorovaikutuskyvyt sekä erinäiset *”metataidot”*. Valtioneuvoston raportissa *”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta”* (Aineisto 4, Dufva, 2017, 13) esitetään, että *”Tulevaisuuden osaamistarpeet liittyvät erityisesti ns. metataitoihin, kuten kykyyn oppia uusia aihealueita, hallita omaa ajankäyttöä, tunnistaa oleellinen ja ajatella kriittisesti.”* Myös STTK:n pamfletissa (Aineisto 5, Hintsanen, 2015, 31) korostetaan *”tulevaisuuden työelämässä tarvittavia metataitoja, joita ovat muun muassa kommunikointitaidot, ongelmanratkaisutaidot, taidot mukautua jatkuviin muutoksiin, positiivisen asennoitumisen ja käyttäytymisen taidot, yhteistyötaidot sekä tieteen ja teknologian soveltamisen taidot.”* Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, 2017, 20) raportissa puhutaan myös *”pärjäämisen taidoista”*, joita heidän mukaansa ovat

muun muassa *”reflektiivisyys, joustavuus, luovuus, kriittinen ajattelu ja itsensä johtaminen”*.

Inhimillisten kykyjen, kuten luovuuden, merkitys tulevaisuudessa nousee esille kaikissa raporteissa. Dufva ja kumppanit toteavat selvityksessään *”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta”* (Aineisto 4, VN, 2017, 11), että *”kaikki tämä (muutos) vaatii inhimillistä luovuutta ja kekseliäisyyttä, sosiaalista vuorovaikutusta, inhimillistä aistillisuutta, eettisiä, moraalisia ja poliittisia ratkaisuja, motivaatiota, oppimista, poisoppimista ja uudelleenoppimista*. Kuten luvussa 2.1. todettiin, digitalisaation ja automatisaation seurauksena osan työstä nähdään siirtyvän ihmisiltä koneille ja yleinen näkemys on, että ihmistyö tulee keskittymään niihin vahvuuksiin, joissa me olemme koneita parempia. Ammattiosaamisen kehittämissyhteistyö AMKE ry:n toimitusjohtaja Petri Lempinen toteaa STTK:n pamfletissa (Aineisto 5, 2015, 11), kuinka *”Empatia, eettinen arviointi, inhimillinen kommunikaatio ja uuden luominen ovat ihmisten luontaisia taipumuksia”*. Myös Demos Helsingin tutkijat Koponen ja Leppänen korostavat tässä STTK:n julkaisussa (Aineisto 5, 2015, 23) inhimillisiä vahvuuksia: *”Empatia, luovuus, intuitio ja uteliaisuus ovat taitoja, joissa tietokoneilla tai roboteilla ei ole paljon sanottavaa.”*

Samassa STTK:n raportissa (Aineisto 5, 2015, 47) Ammattiliitto Pron tutkija Petri Palmu tuo esille teknisen osaamisen merkitystä esittämällä, että *”Ihmisten tietotekniset valmiudet, teknologinen osaaminen, matemaattiset ja kielelliset taidot, lainsäädännön tuntemus tai erikoistuminen jonkin erityisalan syvälliseen osaamiseen luovat pohjan organisaation tuotavalle työnjaolle”* mutta jatkaa heti perään, että *”Teknologisen osaamisen rinnalla vähintään yhtä tärkeää on sosiaalinen pääoma. Se miten ihmiset jakavat tietoa, tunteita, oppivat, auttavat, muodostavat organisaation arvoja ja luottavat toisiinsa.”*

Luovuus ja innovatiivisuus esiintyvät vahvasti kaikissa raporteissa. Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, VN, 2017, 15) näkemys on, että *”pidemmän päälle ratkaisevaa nopeasti muuttuvassa maailmassa on nimenomaan innovatiivisuus, joka edellyttää oppivaa, innovoivaa työntekijää ja organisaatiota.”* Valtioneuvoston raportissa *”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta”* Dufva ja kumppanit (Aineisto 4, VN, 2017) esittävät luovuutta ja innovaatioita ratkaisuksi käynnissä olevaan kahtia jakautuneeseen keskusteluun, joista toinen keskittyy tehokkuuden ja kilpailukyvyn ja toinen työn ja elämän merkityksellisyyden korostamiseen. Heidän mielestään luovuus ja yhteisöllisyys voisi toimia siltana kahtiajaon yli. Raportissa todetaan, että *”olemassa olevan tietämyksen hyödyntämisen lisäksi on sekä yritystasolla että kansantaloudessa kyettävä*

luomaan uutta osaamista ja uutta tietämystä. Tähän tarvitaan luovuutta ja innovatiivisuutta.” (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 32-34).

Luovuutta on esitetty Suomen talouden ja työllisyyden vahvistajaksi jo pidemmän aikaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu ”Osaava ja luova Suomi” tarkastelee luovuutta ennen kaikkea talouden ja työelämän näkökulmasta. Julkaisussa todetaan muun muassa, että *”Osaamiseen, luovuuteen ja innovatiivisuuteen liittyviä voimavaroja on vahvistettava ja niiden käyttöä suunnattava muuttuvien tarpeiden mukaisesti.”* (Aineisto 1, OKM, 2010, 6). Valtioneuvoston raportissa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” puhutaan innovatiivisesta politiikasta: *”Tarvitaan innovatiivista koulutus- ja työvoimapolitiikkaa, joka jo sinänsä edellyttää osaamisen kehittämistä”* (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 10).

Luovuuden ja elinikäisen oppimisen diskurssien lisäksi raporteissa nousee esille niin sanottu **joustavuuden ja itseohjautuvuuden diskurssi**. Joustavuuden ihanne tulee ilmi hyvin esimerkiksi Valtioneuvoston raportissa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 18). Raportissa viitataan Pulkan (2016) näkemykseen, jonka mukaan *”2030-luvun sosiaalipolitiikan tulisi turvata työvoiman mahdollisimman joustava liikkuvuus epävarmempien työsuhteiden, itsensä työllistämisen ja koulutuksen välillä.”* Myös Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, 2017, 19) mukaan *”Tarve joustavuudelle ja toisaalta myös kiire ja oman toiminnan hallinta nousevat esille useissa raporteissa.”* Raportissa puhutaan niin sanotusta sisäisestä johtajuudesta, jolla he tarkoittanevat itseohjautuvuutta. Dufva ja kumppanit toteavat, että *”tarvitaan kykyä hallita omaa toimintaa ja osaamista, samoin kuin valmiutta oman toiminnan arviointiin.”* (Aineisto 4, VN, 2017, 21). Parviainen ja kumppanit (Aineisto 3, 2017, 16) korostavat Valtioneuvoston raportissa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” erityisesti työntekijän autonomiaa, millä he tarkoittavat, että *”Työntekijöiden on tärkeää osata priorisoida tehtäviä ja johtaa omaa työtään”*.

5.4 Ja työnantajien ihannetyöntekijän palkinnon saa... joustava ja sopeutuva monitaituri

Valtiorahaston raportissa ”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta” (Aineisto 4, Dufva ym., 2015, 2) tarkastellaan kahta käynnissä olevaa keskustelulinjaa, joista toinen korostaa erityisesti tuottavuuden ja kilpailukykyyn kasvattamista ja työmarkkinoiden joustavoittamista. Dufvan ja kumppaneiden mukaan *”Tässä keskustelussa tehokkuus-*

vaatimus yhdistyy muutosvalmiusvaatimukseen ja tuo mukanaan useita työvoimaan ja työelämään kohdistuvia odotuksia. Näihin odotuksiin kuuluu mm. palkkatasosta ja eduista tinkiminen, jatkuva uudelleen kouluttautuminen, valmius työn perässä liikkumiseen ja freelancer-tyyppiseen työhön sekä esimerkiksi työttömyyskorvausten karsiminen ja irtisanomisten helpottaminen juuri sopivanlaisen työvoiman takaamiseksi.” (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 14-15). Ihannetyöntekijä näyttäytyy tutkielman aineistoissa täydellisesti joustavana resurssina. Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, VN, 2017, 15) näkemys nimittäin on, että tulevaisuudessa *”tarvitaan entistä joustavampia, kyvykkäämpiä, koulutetumpia, tehokkaampia ja innovatiivisempia työntekijöitä.”*

Rosen (1999) poliittisten rationaalisuuksien teoriaa soveltaen voisi todeta, että ihannetyöntekijän diskurssissa rationaalisuuden moraalinen luonne korostuu esimerkiksi rehtori emeritus Veijo Hintsasen kannanotossa, jonka mukaan: *”On välttämätöntä, että kaikki pysyvät oman edun tavoittelussa kohtuuden rajoissa”* (Aineisto 5, STTK, 2015, 34). Omista eduista tinkimisen lisäksi valmius työn perässä liikkumiseen sekä jatkuva uusien asioiden opettelu vaikuttavat edustavan ihannetyöntekijän ominaisuuksia. Esimerkiksi Valtioneuvoston raportissa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” todetaan, että *”Työmarkkinoiden toimivuuden takaamiseksi tarvitaan sekä aikuiskoulutusta että liikkuvuuden edistämistä työmarkkinoilla”* (Aineisto 3, Parviainen, 2017, 16).

Rehtori emeritus Veijo Hintsanen ei oikeastaan edes anna vaihtoehtoja todetessaan STTK:n pamfeltissa (Aineisto 5, 2015, 26), että *”Työelämän nopea muuttuminen edellyttää oman osaamisen päivittämistä useampaan kertaan työuran aikana.”* Osaamisen vaatimusten laajuus ja jopa kohtuuttomuus kiteytyy mielestäni hyvin seuraavaan Opetus- ja kulttuuriministeriön raportista ”Osaava ja luova Suomi” löytyvään lauseeseen, jonka mukaan *”Laaja-alaisuuden ohella tarvitaan vahvaa ja syvällistä ammattialakoh- taista ammattitaitoa”* (Aineisto 1, OKM, 2010, 6). Tarkastelemieni raporttien mukaan tulevaisuudessa pitää siis osata vähän kaikkea ja lisää on opittava koko ajan.

”Oikea” asenne korostuuakin lähes kaikissa aineistoissa tulevaisuuden työntekijöistä ja tarvittavista työelämätaidoista puhuttaessa. Esimerkiksi STTK:n pamfletissa ”työn murros” Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry:n toimitusjohtaja Petri Lempinen (Aineisto 5, STTK, 2015, 13) toteaa, että *”Suomen uudistumisessa on ennen kaikkea kyse työikäisen väestön motivaatiosta ja jaksamisesta”*. Samassa julkaisussa (STTK, 2015, 34) rehtori emeritus Veijo Hintsanen päättää oman kirjoituksensa sanoilla *”Yhteishenki ja motivaatio ovat kilpailukykyisen osaamisen ohella menestyksen avaimia.* Valtioneuvoston raportissa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” (Aineisto 3, Par-

viainen ym., 2017, 28) kehoitetaan vaikuttamaan yleisiin asenteisiin *”digitalisaation tuomaan muutokseen sopeutumiseksi”*. Listattuja toimenpide-ehdotuksia ovat muun muassa se, että *”nähdään rakennemuutos myönteisenä asiana”* ja että *”rakennetaan kokeilukulttuuria”*.

Tutkielmani aineiston perusteella voisi todeta, että ihannetyöntekijän tulee johtaa itse itseään. Raporttien mukaan muuttuvat työskentelytavat ja uudet työn organisoinnin muodot edellyttävät työntekijöiltä uusia käytäntöjä (Aineisto 4, Dufva ym., 2015, 19). Valtioneuvoston raportissa *”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta”* Dufva ja kumppanit toteavat ensinnäkin, että *”Itseorganisoituissa yhteisöissä oma tila ja paikka pitää osata määrittää itse.”* Lisäksi omasta hyvinvoinnista pitää jokaisen kantaa itse vastuu, sillä *”Monipaikkaisuus vaatii yhteisiä pelisääntöjä ja oman toiminnan suunnittelua. Kun töitä voi tehdä missä vain ja milloin vain, työntekijän täytyy osata varmistaa oma jaksaminen ja hyvinvointi.”* ja jatkavat, että *”mielen kunnosta tulee pitää huolta”* (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 19). Ja koska *”työn henkinen kuormitus ja kokemus kii-reestä ovat kasvaneet ja tulevat edelleen kasvamaan tarvitaan ns. pärjäämistaitoja eli keinoja voida hyvin ja tehdä mielekästä työtä hyvin monimutkaisessa, dynaamisessa ja verkostomaisessa ympäristössä.”* (Aineisto 4, Dufva ym. 2017, 21).

Osassa tutkielman aineistoista puhutaan kansalaisuudesta. Kuten luvussa 2.5. esitettiin, työntekijäkansalaisuuden (ja aktiivisen kansalaisen) käsitteessä voidaan nähdä kehittyneen liberalistisen hallinnan perusominaisuuksia kuten keskittymistä yksilöön ja yksilön vapauteen. Työntekijäkansalaisuudessa painottuukin yksilön vastuu, velvollisuudet ja aktiivinen toimijuus, joka liittyy vahvasti kehittyneen liberalistisen hallinnan tavoitteeseen pienentää valtion roolia työmarkkinoiden sääntelijänä (Karjalainen & Keski-talo 2013, 8, 15).

Erityisen vahvasti kansalaisuuden käsitettä tuodaan esille opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa *”Osaava ja luova Suomi”* (Aineisto 1, 2010), jossa todetaan muun muassa, että *”Nuorten yhteiskunnallinen osallisuus on edellytys aktiiviselle kansalaisuudelle, kouluttautumiselle ja työllistymiselle sekä syrjäytymisen ehkäisemiselle.* (Aineisto 1, OKM, 2010, 8) Samassa raportissa annetaan toimenpide-ehdotuksena, että *”Kiinnitetään huomiota opiskelijoiden työelämä- ja yhteiskuntavalmiuksiin sekä aktiiviseen kansalaisuuteen.* (Aineisto 1, OKM, 2010, 14) ja *”tuetaan nuorten aktiivista kansalaisuutta ja sosiaalista vahvistamista”* (Aineisto 1, OKM, 2010, 20).

5.5 Ei elämää vaan työelämää varten

Kaikissa tutkielmani aineistoissa korostuu työelämän, talouden ja/tai yhteiskunnan tarpeet. Tulevaisuuden työelämää ja työtä tarkastellaan vahvasti kilpailukyvyn ja taloudellisen kasvun tavoitteen näkökulmasta käsin. Koulutus ja opetus nähdään ennen kaikkea välineinä työelämässä toimimiselle ja työelämätaidot edellytyksinä kohdata työelämän haasteet. Raporttien perusteella saa helposti käsityksen, että koulua ei enää käydä ”elämää varten” kuten vielä muutama vuosikymmen sitten. Nyt opiskellaan ”ei elämää, vaan työelämää varten”. Erityisen vahvasti työelämälähtöisyys korostuu Opetus- ja kulttuuriministeriön koulutusta ja opetusta käsittelevissä raporteissa.

Vuonna 2010 julkaistussa ”Osaava ja luova Suomi” -raporttiin on listattu lukuisia ratkaisumalleja *”Suomen hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn edistämiseen”* (Aineisto 1, OKM, 2010, 5). Raportissa todetaan, että *”Suomen menestyminen edellyttää, että suurin osa väestöstä toimii aktiivisesti työmarkkinoilla. Koulutusjärjestelmän on toimittava huomattavasti tehokkaammin, jotta 75–80 % työllisyysasteeseen päästään. Onnistuminen edellyttää koulutusurien lyhentämistä, koulutustarjonnan kohdentumista työmarkkinoiden kysynnän mukaisesti ja riittävän kattavan aikuiskoulutustarjonnan järjestämistä.”* (Aineisto 1, OKM, 2010, 11). Ratkaisuksi esitetään *”koulutuksen saatavuuden turvaamista työelämän tarpeiden edellyttävällä tavalla”* (Aineisto 1, OKM, 2010, 13-14). Raportissa todetaan lisäksi, että *”koulutustarjonnan suuntaaminen työvoiman tarpeen mukaisesti ja koulutusjärjestelmän tuloksellisuuden parantaminen edellyttävät riittäviä ohjauskeinoja”*. (Aineisto 1, OKM, 2010, 15).

Tuoreemmassa Opetus- ja kulttuuriministeriön raportissa ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” (Aineisto 2, 2018) keskitytään antamaan ehdotuksia elinikäisen oppimisen edellytysten parantamiseksi. Raportissa todetaan, että *”Kaikkien työelämässä toimivien osaamisen tulee olla sillä tasolla, että pystymme sopeutumaan edessä olevaan työn murrokseen, ammattirakenteen muutokseen ja tehtävien sopeutumiseen”*. (Aineisto 2, OKM, 2018, 24). Raportissa esitettynä tavoitteena on *”vastata entistä paremmin ja nopeammin työelämän muuttuvien osaamistarpeiden ja koulutustarjonnan joustavuuden ja moninaisuuden haasteisiin.”* (Aineisto 2, OKM, 2018, 28). Vaikka oppimisen tarpeen työelämälähtöisyys on selvä, otetaan raportissa huomioon talouden ja kilpailukyvyn lisäksi myös edellisessä luvussa esitelty aktiivisen kansalaisen ihanne: *”Talouden ja työelämän tarpeet esitetään usein jatkuvan oppimisen tarpeen perusteluksi, mutta eivät yksinomaan ne. Myös EU:n koulutuspolitiikassa elinikäinen oppiminen nähdään unionin*

kilpailukyvyyn ja työllisyyden parantamisen edellytyksenä, mutta myös keinona ehkäistä sosiaalista syrjintää ja edistää aktiivista kansalaisuutta." (Aineisto 1, OKM, 2010, 13).

"Työn murros ja elinikäinen oppiminen" -raportissa tuodaan esille monia ratkaisuehdotuksia kuten: *"Työmarkkinoiden jatkuvasti muuttuvat osaamistarpeet huomioidaan koulutuksen saatavuudessa, kattavuudessa ja laadussa koko Suomessa."* ja että *"Oppilaitokset kehittävät yhdessä työelämän kanssa tarjonnastaan työelämää ja elinikäistä oppimista palvelevia opintokokonaisuuksia."* (Aineisto 2, OKM, 2018, 25). Myös tutkintojen pilkkomista pienempiin osiin ja koulutuksen osaamisperusteisuutta jopa vapaaseen sivistystyöhön esitetään ratkaisuksi: *"Koulutuksen järjestäjät kehittävät toimintatapojaan niin, että tutkinnon osien tai sitä pienempien osaamiskokonaisuuksia suorittaminen on avointa ja joustavaa."* ja *"Vapaan sivistystyön koulutustarjonnasta osa määritellään osaamisperustaisesti tavoitteena parantaa mahdollisuuksia todentaa syntynyttä osaamista ja sisällyttää se osaksi yksilöllisiä osaamispolkuja."* (Aineisto 2, OKM, 2018, 25, 27).

Myös Valtioneuvoston raportissa "Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta" ennustetaan osaamisen painopisteiden muuttuvan kertainvestoinneista jatkuvaksi uudelleen kouluttautumiseksi työn ohella: *"Opiskelu tulee enenevässä määrin osaksi työtä ja pirstoutuu pienemmiksi kokonaisuuksiksi."* (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 13). Toinen Valtioneuvoston raporteista "Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa" korostaa digitaalisen osaamisen merkitystä: *"Kansallisten koulutusjärjestelmien, yhdessä työelämän kanssa, pitää tukea dataan liittyvän osaamisen kehittymistä."* (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 28).

Jopa Toimihenkilökeskusjärjestö STTK: julkaisussa "Työn murros" koulutuksen merkitystä ja tehokkuusvaatimuksia perustellaan työelämän muuttuneilla tarpeilla. Rehtori emeritus Veijo Hintsasen mielestä *"Koulutuksen ja tutkimuksen osalta keskeinen kysymys on, miten vastataan riittävän nopeasti ja tehokkaasti alati kasvaviin ja muuttuviin osaamistarpeisiin."* (Aineisto 5, STTK, 2015, 30). Hän kannustaa *"Opetuksen ja oppimisen työelämäyhteyden lisäämiseen kaikilla koulutusasteilla"* ja esittää, että *"kehittämällä järjestelmä, jossa opiskelu ja työ vuorottelevat tai integroituvat samanaikaiseksi prosessiksi taataan samalla myös koulutuksen aiempaa parempi vastaavuus työelämän osaamistarpeisiin."* (Aineisto 5, STTK, 2015, 31-32). On STTK:n pamfletissa hie-
man kritiikkiäkin, mikä ilmenee esimerkiksi seuraavassa Ammattiliitto Pron tutkijan Petri Palmun (Aineisto 5, STTK; 2015, 44) toteamuksessa: *"Työnantajat katsovat koulutus-*

tarvetta vain muutaman vuoden eteenpäin, kun yksilön ja yhteiskunnan kannalta työvoiman koulutusta tulisi tarkkailla pidemmällä aikavälillä.”

Taloudellisen kasvun tavoite näyttää ohjaavan hyvin selvästi tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssia. Valtioneuvoston raportissa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 32) yksi listattu toimenpide-ehdotus digitalisaation tuomaan muutokseen sopeutumiseksi on seuraava Fölsteriltä (2014, 25) lainattu toteamus: *”Kasvu on tärkeämpää kuin hyvinvoinnin rahoittaminen”*, mikä ei juuri jätä tulkinnan varaa.

6 Raportit hallinnan välineinä

Tämän luvun tavoitteena on vastata toiseen tutkimuskysymykseeni eli siihen, mitä työelämän ja työelämätaidojen diskursiivisella kehittyneellä liberalistisella hallinnalla kenties pyritään tuottamaan. Tarkastelen luvussa 5 esille nousseita teemoja hallintavallan, rationaliteettien ja kääntämisprosessin teorioita vasten ja pohdin, miten tulevaisuuden työelämä ja työelämätaidot diskursiivisena hallintana pyrkivät vaikuttamaan ihmisten käsityksiin itsestään, työstään ja elämästään, mitä hallinnalla pyritään tuottamaan ja miten tämä pyrkimys näkyy raporteissa.

Kuten luvussa 3 esitin, hallinta voidaan käsittää laskelmoituna toimintana, jonka avulla yksilöitä ja yhteisöjä ohjaillaan haluttujen päämäärien saavuttamiseksi (Dean, 2010, 24). Tutkielmani teoreettisena viitekehyksenä käyttämäni kehittyneen liberalistisen hallinnan teoria perustuu ennen kaikkea aktiivisten ja vastuullisten yksilöiden itsehallinnan, valintojen ja ”vapauksien” käyttöön (Miller & Rose, 2010, 306-307). Kehittyneen liberalismin hallinnassa itse itseään sääteleviä subjekteja ohjaillaan hienovaraisesti tekemään päätöksiä, jotka näyttävät henkilökohtaisilta ja välttämättömiltä (Keskitalo-Foley ym., 2010, 20), mutta jotka tosiasiaassa palvelevat valtaa pitävien intressejä. Tavoitteena on muokata ihmisistä ”vapaita” työntekijäkansalaisia, jotka hallitsevat ja kehittävät itseään esimerkiksi ”sopeutuviksi työntekijöiksi” (Helén, 2010, 44), kuten tutkielmani aineiston perusteella vaikuttaisi tapahtuvan.

Deanin mukaan hallinnan rationaalisuus on järkeilyn tyyli, joka ”pyrkii olemaan mahdollisimman selkeä suhteessa siihen, kuinka asiat ovat ja kuinka niiden tulisi olla” (Dean, 2010, 24). Tutkielmani aineiston perusteella olen päätenyt määrittämään raporttien taustalla vaikuttavan hallinnan rationaliteetin ”Sopeutuvan työntekijän” rationaliteetiksi. Oma johtopäätökseni aineiston analyysistä on, että ”Sopeutuvan työntekijän” rationaliteettiin perustuvan liberalistisen hallinnan tavoitteena on työelämän tarpeita palveleva itseohjautuva työntekijäkansalainen. Hallinnan teknologioina eli välineinä toimivat tässä tapauksessa tutkielmassa tarkastellut raportit ja julkaisut. Näiden raporttien avulla yksilöihin ja yhteisöihin pyritään vaikuttamaan ja heitä pyritään ohjailemaan aineistoon perustuvan näkemykseni mukaan tyyppillisten uusliberalististen tavoitteiden kuten Suomen kilpailukyvyn ja talouskasvun tavoitteiden mukaisesti.

Luvussa 3.4. esittelin Nikolas Rosen kehittämän kääntämisen periaatteen, millä hallinnan analytiikassa tarkoitetaan hallitsemaan pyrkivien auktoriteettien ja hallinnan koh-

teina olevien yksilöiden tai yhteisöjen pyrkimysten välille muodostettuja kytköksiä ja liit-toja (Rose, 1999, 47-51). Esittelin myös Rosen näkemykseen perustuvan Jani Kaiston (2010, 58) kehittämän kääntämisprosessin kuvion. Kun kuviota sovelletaan oman tut-kielmani kontekstiin, se näyttää tältä:



Kuvio 3 Kaiston (2010, 58) kääntämisprosessi oman tutkielmani kontekstiin sovellettuna.

Yllä olevaa kuviota soveltaen voimme tarkastella esimerkiksi sitä, millä tavoin "Sopeutuvan työntekijän" rationaalisuus näkyy tutkielman aineistona toimivissa raporteissa ja julkaisuissa (luku 5) tai kuinka näiden raporttien avulla yksilöitä muokataan ja yksilöt muokkaavat itse itseään kohti sopeutuvan työntekijän ihannesubjektia. Tämän luvun tavoitteena on tarkastella sellaisia tutkielmani aineistosta esille nousevia diskursiivisia keinoja, joilla työelämän tarpeita palvelevan itseohjautuvan työntekijäkansalaisen muodostumista pyritään rakentamaan ja edistämään. Hyödynnän analyysissä Michel Collonin (1986) kehittämää kääntämisprosessin ja sen eri vaiheiden teoreettista viitekehystä. Olenkin jakanut luvun 6 alaluvut kääntämisprosessin vaiheiden eli käsikirjoitusvaiheen, suostutteluvaiheen, roolien jakamisen vaiheen ja mobilisoinnin vaiheiden mukaisesti.

6.1 Käsikirjoitusvaiheessa ongelmaksi on määritelty työn murros

Kääntämisprosessin ensimmäinen vaihe on Callonin (1986, 203-206) mukaan ongelman asettelu ja käsikirjoituksen laatiminen. Käsikirjoitusvaiheessa hallintavaltaa käyttämään pyrkivä taho problematisoi jonkun elämänalueen, määrittelee käännettävät toimijat ja esittää ongelmaan ratkaisun ja hallintatekniikan. Tutkielmani aineistossa ongelmat ja haasteet, käännettävät toimijat, ratkaisut ja jopa tekniikat ovat mielestäni selkeitä: globalisaation, digitalisaation ja automatisaation kaltaisten ilmiöiden seurauksena työ ja työelämä ovat murroksessa, mikä edellyttää tutkielmani aineiston perusteella ennen kaikkea juuri työntekijöiltä joustamista, sopeutumista, jatkuvaa uudelleen koulutautumista ja omista eduistaan tinkimistä yhteisen hyvän puolesta.

Keskeisin vaikuttamisen keino kaikissa tutkielmani aineistoissa näyttää olevan se, että asiat esitetään faktoina, joihin on pakko sopeutua jos mieli *”selviytyä muuttuvassa maailmassa”* (Aineisto 2, OKM, 2018, 14), Opetus- ja kulttuuriministeriön elinikäistä oppimista käsittelevää raporttia lainatakseni. ”Muuttuvan maailman” ilmiöillä kuten digitalisaatiolla ja globalisaatiolla perustellaan raporteissa mitä erilaisempia päätöksiä, kuten työvoiman liikkuvuuden lisäämisen tai jatkuvan koulutautumisen tarvetta. Raporteissa ei kyseenalaisteta muutoksen ajureita mutta ei käytännössä myöskään muutoksen seurauksia eikä ratkaisuja, jotka noudattavat näkemykseni mukaan enemmän tai vähemmän niin sanotun uusliberalistisen talouspolitiikan ajatusmalleja. Vaihtoehtoja ei juuri anneta tai ne ovat melko kehoja – vaihtoehtona olosuhteisiin sopeutumattomuudelle tarjotaan muun muassa massatyöttömyyttä ja syrjäytymistä.

Raporteissa ilmenevä hallintatekniikka perustuukin siihen, että kiistämättöminä tosiasioina esitettyihin asioihin tarjotaan työelämän tarpeisiin perustuvia ratkaisuja. Kuten luvussa 5 todettiin, elinkeinoelämän tarpeet paistavat läpi jopa työntekijäpuolta edustavan STTK:n pamfletista (Aineisto 5). Kilpailukyvyn ja työllisyyden parantaminen jatkuvan oppimisen perusteluina ovat vahvasti esillä tuoreimmassa Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” (Aineisto 2, OKM, 2018, 13). Raportissa mainitaan kyllä elinikäisen oppimisen mahdollistavan henkilökohtaisen kehittymisen mutta heti perään todetaan, kuinka *”jokaisella on oikeus opetukseen ja koulutukseen, jotka mahdollistavat yhteiskunnassa toimimisen ja työmarkkinoille siirtymisen.”* Koulutuksen tai sivistyksen itseisarvosta ei raporteissa puhuta lainkaan vaan sen sijaan esitetään esimerkiksi tutkintojen pilkkomista pienempiin osiin ja jopa vapaan

sivistystyön koulutuksen osaamisperusteisuuden lisäämistä. Tiivistettynä voidaan todeta, että diskurssia ohjaavat työelämän tarpeet.

Esittämällä muutokset ”välttämättöminä” ja korostamalla murroksen suuruutta ja vakavuutta ihmisten on todennäköisesti helpompi hyväksyä muutoksen tarve sekä mahdolliset huononnuksot, kuten työn prekarisoituminen, omassa elämässään. Yksi esimerkki työelämän huonontumisesta on työn pirstaloituminen, josta puhutaan ikään kuin itseltään selvänä kehityskulkuna, johon emme voi vaikuttaa: *”Yhä useammat saavat toimeentulonsa yhdistelmästä monia lähteitä”* (Aineisto 3, Parviainen, 2017, 15). Dufvan ja kumppaneiden (Aineisto 4, 2017, 13) raportissa ei edes yritetä peitellä toimeentulon pienuutta, mikä näkyy esimerkiksi toimeentulon yhteydessä käytettävästä termistä ”puro”. He kirjoittavat, kuinka *”Toimeentulo tulee tulevaisuudessa useista puroista ja kollektiivisten, saavutettujen etujen sijasta siirrytään yhä enemmän työpaikkasidonnaisuudesta työntekijäkeskittyneeseen järjestelmään”*.

6.2 Suostutteluvaiheen tavoitteena ”tarttis tehrä jotain” -ajatuksen synnyttäminen

Korostamalla murroksen suuruutta ja tilanteen vakavuutta parannettaneen myös todennäköisyyttä sille, että ihmiset kiinnostuvat asiasta ja alkavat arvioimaan paitsi itse tilannetta myös omaa itseään ja tarvetta ”tehdä jotain”. Tätä kääntämisprosessin toista vaihetta, jossa kääntämistä tavoitteleva toimija pyrkii herättämään käännettävien toimijoiden kiinnostuksen, määrittämään heidän identiteettiään ja erottumaan edukseen kilpaileviin toimijoihin verrattuna, kutsutaan Callonin (1986, 206-211) mukaan suostuttelemiseksi.

Kaiston (2010, 62-63) mukaan suostuttelun yksi tavoite on saada hallinnan kohteet ymmärtämään oma subjektiutensa hallinnan tarkoittavilla tavoilla ja hyväksymään itsensä työstämisen tarve. Analysoimieni aineistojen perusteella tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että insinööri ymmärtää, ettei aikoinaan suoritettu opistotason tekninen tutkinto riitä loppuelämän ajaksi, vaan insinöörin on tietoisesti ryhdyttävä kouluttamaan itseään lisää. Tai että kainuulainen paperityöläinen hyväksyy uudelleen kouluttautumisen tarpeen ja autoasentajan työn perässä Uuteenkaupunkiin muuttamisen.

Käännettävien toimijoiden, eli tässä tapauksessa työntekijöiden, kiinnostusta herätellään aineistoissa monin eri tavoin. Kenties näkyvin keino on niin sanottujen uhkakuvien

maalailu (ks. luku 5.2.). Muita raporteissa esille nousevia keinoja ovat riittämättömyyden tunteen ja muutoksen tarpeellisuuden vaikutelman luominen, valmiin ihannetyöntekijän mallin antaminen reflektoinnin vertailukohdaksi sekä toivottavien tulevaisuuskenaarioiden rakentaminen.

Riittämättömyyden, epätäydellisyyden ja keskeneräisyyden vaikutelman luominen on tyypillinen vaikuttamiskeino myös esimerkiksi mainonnassa. Markkinointiviestinnässä tarpeita luodaan usein niin sanotusti tyhjästä, jotta ihmiset saadaan ”tarvitsemaan” jotain, jota he eivät aikaisemmin tienneet tarvitsevansa. Tutkielmani aineistona toimineissa raporteissa tuodaan esille vastaavia ”kehittämisen tarpeita” tai ”joksikin tulemisen tarpeita”, joiden tavoitteena on saada ihmiset kehittämään itseään – elinkeinoelämän päämäärien saavuttamiseksi. Ja aivan kuten mainonnassa ihminen ei ole riittävän ko-
mea, rikas, hoikka tai suosittu, ei myöskään itsensä kehittämisessä voi koskaan tulla valmiiksi. Jatkuva muutos ja epävarmuus pitävät huolen siitä, että kehittämistä riittää ainakin niillä, jotka vielä ovat työelämässä.

Omaa riittämättömyyttä ja itsensä kehittämisen tarvetta voidaan jatkossa arvioida erillisellä testausjärjestelmällä, mikäli Opetus- ja kulttuuriministeriön tuore ehdotus etenee. ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” -raportissa (Aineisto 2, OKM, 2018, 33) nimitetään esitetään, että *”Oman osaamisen testaamiseen ja todentamiseen tulee tuoda itseohjautuvia ja oppimisanalytiikkaa hyödyntäviä työkaluja/testejä. Testin tulee olla adaptiivinen ja motivoiva ja sen avulla tulee voida joustavasti ohjata ihmisiä osaamisen hankkimiseen ja koulutukseen.”*

Kääntämisprosessin suostutteluvaiheen yksi tavoite on myös käännettävien toimijoiden identiteetin määrittäminen ja kilpailevista toimijoista erottuminen. Raporteissa työntekijöiden identiteettiä yritetään määrittää monin, joskin melko hienovaraisin tavoin. Mitään yksiselitteistä mallia ihanteellisesta työntekijäkansalaisesta ei anneta, mutta käsitys siitä, mikä on yhteiskunnassamme suositeltavaa ja mikä ei, tulee ilmi rivien välistä. Valtioneuvoston raportissa ”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta” (Aineisto 4, 2017, 36-46) esitellään yhdeksän erilaista täysin kuvitteellista henkilökertomusta, joiden avulla pyritään kuvailemaan tulevaisuuden moninaisuutta. Jo pelkästään tyyppihahmojen nimillä, kuten ”syrjäytynyt” tai ”kohtuullistaja” rakennetaan kuvaa siitä, mikä on suotavaa ja mikä ei. ”Nikkaroijan” tarinassa kerrotaan seuraavasti: *”Mietimme kierätykskeskuksessa, että meillä yhdistyvät nämä kaksi yhteiskunnan ”jätevirtaa”: hylätyt tavarat, ja kuten oli tapana sanoa, ”vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevat työnhakijat””* (Aineisto 4, VN, 2017, 44).

Toivottavia tapoja olla ja elää tuodaan ilmi myös Valtioneuvoston raportissa ”Kohti jaettavaa ymmärrystä työn tulevaisuudesta” (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 36-46), jossa esitellään 11 sivun verran erilaisia täysin kuvitteellisia tulevaisuuden henkilökuvia. Tulevaisuusskenaarion ja henkilötarinoiden esittämisen tavoitteena on raportin mukaan ”kuvata tulevaisuuden moninaisuutta ja osin ristiriitaakin” (Aineisto 4, VN, 2017, 36). Pohdin johtopäätösten yhteydessä tarkemmin sitä, miksi Valtioneuvoston tuottamassa tarinassa työttömiin viitataan ”jätevirtana” ja miksi ylipäätään tällaisia keksittyjä tarinoita esitetään.

6.3 Roolien jakaminen kääntämisprosessin kolmantena vaiheena

Kääntämisprosessin kolmatta vaihetta kutsutaan roolien jakamiseksi, sillä tässä vaiheessa toimijoille määritellään ne roolit, joissa toimijoita kääntämisen osapuolina halutaan käyttää. (Callon 1986, 211-214). Tutkielmani aineistoina toimineissa raporteissa tarjottuja tai määritettyjä rooleja voidaan tarkastella muutamastakin eri näkökulmasta. Kenties selkein roolijako tulee ilmi siinä, kuinka työntekijöille tarjotaan joko menestyjän tai häviäjän roolia tulevaisuuden työelämässä. Roolien kaksijakoisuus korostuu erityisen vahvasti esimerkiksi työpaikkojen katoamista ja työn polarisaatiota koskevissa keskusteluissa, jonka mukaan *”keskiluokka näivettyy ja yhteiskunta jakautuu huipputasen työntekijöiden ja alatason työntekijöiden luokkien välillä”* (Aineisto 3, VN, 2017, 13). Samassa Valtioneuvoston raportissa (Aineisto 3, Parviainen ym., 2017, 34) todetaan, että *”heikoimmat työllistymismahdollisuudet digitalisaation edetessä on vähemmän koulutetuilla, rutiinitöitä tekevillä ja suurten kaupunkien ulkopuolella asuvilla”*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa ”Työn murros ja elinikäinen oppiminen” (Aineisto 2, OKM, 2018, 20) ollaan samaa mieltä, sillä *”eniten uhattuina ovat matalapalkkaiset, vähemmän koulutetut ja teollisuustyöntekijät”*.

Menestymistä tai syrjäytymistä käsitellään raporteissa ennen kaikkea yksilön valintojen seurauksena – asioina, joihin yksilö itse voi vaikuttaa. Myös ratkaisuja yksilön menestymiseksi tarjoillaan käytännössä kaikissa raporteissa. Esimerkiksi rehtori emeritus Veijo Hintsanen (Aineisto 5, STTK, 2015, 26) mielestä ratkaisuna on sopeutuminen: *”Työelämän nopea muuttuminen edellyttää oman osaamisen päivittämistä useampaan kertaan työuran aikana”*. Vaihtoehtojakin vilautellaan: *”Liian hidas sopeutuminen työelämän muutokseen johtaa lisääntyvässä määrin työttömäksi päätymiseen pitkänkin koulutusputken jälkeen”* (Aineisto 5, Hintsanen, 2015, 28). Kirjoituksensa hän päättää va-

loisasti toteamalla että *"nopeimmille on kuitenkin tarjolla huomattava kilpailuetu, jonka avulla voi varmistaa oman paikkansa osaavana yksilönä muuttuvassa työelämässä."* (Aineisto 5, Hintsanen, 2015, 34).

Myös työvoiman liikkuvuutta esitetään keinoksi taata työmarkkinoiden toimivuus (mm. Aineisto 3, VN, 2017, 16 & Aineisto 2, OKM, 2018, 25). Pulkka (2016) esittää keinoksi sosiaalipolitiikkaa, jonka *"tulisi turvata työvoiman mahdollisimman joustava liikkuvuus epävarmempien työsuhteiden, itsensä työllistämisen ja koulutuksen välillä"* (Aineisto 3, VN, 2017, 18). Vaikuttaa juuri siltä, mitä Viren ja Vähämäki (2015, 36) kirjoittivat tietokykykapitalismista todetessaan, että työntekijästä on tullut tuotantoresurssi ja tuotantoväline, jota yritykset voivat hankkia tarpeen mukaan aivan kuten aikaisemmin hankittiin fyysisiä tuotantovälineitä.

Toinen melko selkeä roolijako näkyy yksilön ja yhteiskunnan välillä. Tutkielman aineiston raporttien perusteella vaikuttaa siltä, että muutoksen tarve näyttää kohdistuvan ennen kaikkea yksilöihin eikä esimerkiksi yrityksiin tai yhteiskuntaan. Kuten Valtioneuvoston raportissa *"Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta"* (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 14-15) todetaan, kohdistuu työntekijöihin sellaisia odotuksia kuin *"palkkatasosta ja eduista tinkiminen, jatkuva uudelleen kouluttautuminen sekä valmius työn perässä liikkumiseen"*. Vastuu menestymisestä (tai pärjäämisestä, kuten Valtioneuvoston *"Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta"* -raportissa menestymistä kutsutaan) on yksilöllä. Edellä mainitussa Valtioneuvoston raportissa asia kärjistetään seuraavasti: *"Mikäli et onnistu kiinnittymään työmarkkinoille ja löytämään paikkaasi sieltä, et ole joko tarpeeksi hyvä, joustava, tehokas tai innokas, tai et vain ole palkkasi arvoisen."* (Aineisto 4, Dufva, ym., 2017, 14-15).

Epävarmuuden sietäminen nähdään aineistoissa ennen kaikkea yksilön haasteena, johon yksilön on sopeuduttava. Samoin esimerkiksi mahdollista työn pirstaloitumista tai toimeentulon kasaamista pienistä puroista tarkastellaan raporteissa yksilön ongelmana sen sijaan, että raporteissa pohdittaisiin mitä on mahdollista tehdä, jotta ihmisillä olisi (jatkossakin) vakituinen työ. Kirjoittamalla julkaisuihin sellaisia tosiasioina annettuja toteamuksia kuin *"rahaa ei lähivuosina ole odotettavissa lisää opetussektorille"* (Aineisto 5, Hintsanen, 2015, 33) tai *"tulevaisuudessa työn merkitys on tärkeämpää kuin suuri palkka"* (Aineisto 5, Koponen & Leppänen, 2015, 21) tulemme samalla varmistaneeksi, että rahaa ei opetukseen lisätä eivätkä palkat nouse. Kun ihmiset saadaan hyväksymään asiat välttämättöminä ja luonnollisina muutoksina, he mukautuvat tilanteeseen kysymättä mahdollisten vaihtoehtoratkaisuiden perään.

Myös riskin ottaminen ja vastuun kantaminen mahdollisesta epäonnistumisesta vaikuttavat siirretyn enenevissä määrin yhteiskunnalta yksilön kontolle. Raporteissa puhutaan itsensä työllistäjistä ja mikroyrittäjyydestä, luovuudesta ja yrittäjyyshenkisyydestä, joista tarjotaan ratkaisua kasvavaan työttömyyteen. Startup-yrittämistä ja epäonnistumista hehkutetaan. Esimerkiksi Valtioneuvoston kuvitteellisissa tulevaisuuden skenaarioissa kerrotaan, että tulevaisuudessa *”epäonnistumisesta tulee hyväksyttyä ja jopa arvostettua”* (Aineisto 5, Dufva ym., 2017, 39).

6.4 Mobilisoinnin vaiheessa selviää, onko kääntäminen onnistunut

Kääntämisprosessin viimeisessä eli mobilisoinnin vaiheessa tarkastellaan, ovatko kääntämisen kohteet hyväksyneet asetetun ongelman, heille tarjotut asemat ja roolit sekä olemisen tapojen (eli substanssien) ja itsensä työstämisen tarpeen (Callon, 1986, 215-219). Kaistoa (2010, 68) mukaillen, hallinnan analyysin termein kysymys on siitä *”onko subjekti omaksunut moraalisubjektille jossakin sääntöjärjestelmässä ominaisen olemisen tavan”*. Tähän kysymykseen ei ole mahdollista löytää vastauksia tämän tutkielman puitteissa, sillä emme ole vielä mobilisoinnin vaiheessa kääntämisprosessia. Vasta aika näyttää, hyväksyvätkö suomalaiset heille asetetun työn murroksen ongelman, heille tarjotut menestyjien asemat tai sopeutuvan työntekijän roolin. Tulevaisuudessa selviää, koemmeko me tarpeelliseksi itsemme työstämisen kohti sopeutuvan työntekijän ihannetta ja omaksummeko me sopeutumisen, mukautumisen ja jatkuvan itsemme kehittämisen tavaksemme elää.

Vaikka vastauksia kääntämisprosessin onnistumisesta ei vielä ole saatavilla, meidän on mahdollista havaita kuitenkin joitakin viitteitä sen onnistumisesta. Yksi keino saada vihjeitä onnistumisesta on tarkastella sitä, kuinka hyvin viesti on mennyt perille ja asetettu ongelma on hyväksytty. Esimerkiksi Demos Helsingin tutkijat Koponen ja Leppänen kuvailevat tilannetta STTK:n pamfletissa *”Työn murros”* (Aineisto 5, 2015, 19) seuraavalla tavalla: *”Suomalaisen työntekijän kannalta tilanne on pelottava. Tilastokeskuksen vuoden 2013 tutkimuksen mukaan viidennes palkansaajista kokee irtisanotuksi joutumisen uhkaa ja joka neljännes pelkää lomautusta.”* Samassa STTK:n julkaisussa (Aineisto 5, 2015, 46) kerrotaan myös, että *”Vuonna 2014 noin 75 % Ammattiliitto Pron jäsenkuntaan kuuluvista finanssialan toimihenkilöistä arvioi, että nykyinen oma työ korvautuu tulevaisuudessa kokonaan digitalisaatiolla tai automatisaatiolla.”* Näiden esi-

merkkien valossa näyttää siltä, että viesti on mennyt perille ja ihmiset ovat alkaneet pelätä omien työpaikkojensa puolesta.

Myös seuraava esimerkki on Demos Helsingin tutkijoiden puheenvuorosta. STTK:n pamfletissa kerrotaan, että Demos Helsingin teettämän tutkimuksen mukaan ”80 % nuorista vastaajista oli sitä mieltä, että työn merkitys on tärkeämpää kuin suuri palkka” (Aineisto 5, STTK, 2015, 21). Kääntämisprosessin onnistumisen näkökulmasta tarkasteltuna tätä kommenttia voisi analysoida kysymällä, voiko kyse ollakin siitä, että nuorille on toivotettu niin paljon epävarmasta työn tulevaisuudesta, että he eivät enää edes kuvittele saavansa suurta palkkaa – hyvä jos saavat töitä ylipäättään. Ja jos kerran suuri palkka ei ole realistinen toive, niin työlle on keksittävä joku toinen motivaatiotekijä, olkoon se sitten vaikka työn merkitys. Tässä yhteydessä voidaan kysyä kumpi oikeastaan on muna ja kumpi kana; epävarmaa työelämää koskevat uhkapuheet vai nuorten kommentti ”en olisi halunnutkaan (suurta) palkkaa”? Lisäksi voidaan toki kysyä mikä on ”suuri” palkka? Sillä vaikka suuri palkka ei olisikaan se tärkein asia, ei se kuitenkaan tarkoita sitä, että hädin tuskin elinkustannukset kattava pieni palkka olisi hyväksyttävää.

Mielestäni myös vastapuheen ja kritiikin vähyys saattaa vihjata siitä, että kääntämisprosessi on onnistunut. Kuten jo aikaisemmin olen todennut, ei tutkielmani empiirisenä aineistona toimineissa raporteissa ollut juuri lainkaan kritiikkiä käynnissä olevaa työelämädiskurssia kohtaan. Poikkeuksena on jo aikaisemmin esittelemäni Palkansaajien tutkimuslaitoksen johtajan Merja Kauhasen puheenvuoro STTK:n pamfletissa (Aineisto 5, 2015, 41-42), jossa hän kritisoi ajatusta siitä, että teknologinen kehitys ja globalisaatio ovat vääjäämättömiä ilmiöitä, joihin emme omilla valinnoillamme kykenisi vaikuttamaan.

7 Yhteenvetoa, pohdintaa ja jatkotutkimusaiheita

Tutkielmani tavoitteena oli muodostaa ymmärrystä siitä, mitä tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi pitää sisällään ja mitä tällä diskurssilla pyritään tuottamaan. Tarkastelin näitä kysymyksiä käyttäen tutkielmani empiirisenä aineistona neljää valtionhallinnon tuottamaa julkaisua sekä yhtä työntekijöitä edustavan STTK:n julkaisemaa pamflettia. Teoreettisena viitekehyksenä hyödynsin hallinnan analytiikan ja hallintavallan käsitteitä kuten kehittyneen liberalismiin hallintamentaliteetin käsitettä, hallinnan rationaliteettien ja teknologioiden käsitteitä sekä subjektin ja kääntämisprosessin teorioita. Menetelmällisenä lähestymistapana käytin kriittistä diskurssianalyysia ja analyysiprosessiani olen kuvaillut teoriaohjaavana loppua kohti kaventuvana spiraalin muotoisena prosessina, joka eteni empirian ja teorian rinnakkaisen ja päällekkäisen tarkastelun myötä.

7.1 Työelämädiskurssi ilmentää sopeutuvan työntekijän rationaliteettia

Tutkielmani tuloksena ilmeni, että tulevaisuuden työelämää ja työelämätaitoja käsittelevä diskurssi muodostuu muutamasta teemasta, jotka nousivat kaikissa tutkielmani aineistona toimineista raporteista systemaattisesti esille. Näitä teemoja olivat:

- Muutoksen väistämättömyyden ja itsestäänselvyyden teema, joka sisältää ajatuksen yksilön sopeutumista edellyttävästä työn murroksesta.
- Työn murroksen näkeminen uhkana tai haasteena, johon pitää vastata sen sijaan, että muutos nähtäisiin mahdollisuutena, jota voidaan hyödyntää.
- Tulevaisuuden työelämätaitoina nähdään ennen kaikkea yleiset kyvykkyydet kuten itseohjautuvuus, luovuus ja elinikäisen oppimisen taito.
- Tulevaisuuden ihannetyöntekijä on ikuisesti sopeutuva kameleontti, omat ja yhteisön riskit kantava ja jatkuvasti itseään kehittävä monitaituri.
- Työelämälähtöisyys ja elinkeinoelämän tarpeista lähtöisin oleva puhe.

Aineistosta esille nousevat teemat eivät sinällään yllättäneet, vaan yllätys oli ennen kaikkea se, kuinka yhdenmukaisesti tulevaisuuden työelämästä ja työelämätaidoista kaikissa raporteissa puhutaan. Yksi tutkielmani kiinnostavimmista löydöistä onkin se, että kaikissa viidessä raportissa tulevaisuuden työelämä ja työelämätaidot näyttäytyvät

hyvin samalla tavoin ja työelämästä puhutaan kaikissa raporteissa samanlaista retoriikkaa käyttäen. Suuri yllätys oli se, että työntekijöitä edustavan STTK:n pamfletti ”Työn murros” ei eronnut tässä suhteessa käytännössä lainkaan neljästä valtionhallinnon tuottamasta raportista. Toisin kuin alun alkaen olin olettanut, STTK:n pamfletissa ei suinkaan kyseenalaistettu yksilöä kohtaan suunnattuja vaatimuksia vaan jopa päin vastoin korostettiin yksilön vastuuta yhteisen hyvän ja Suomen kilpailukyvyn puolesta. Sen sijaan, että pamfletissa olisi pidetty työntekijöiden puolta, siinä todetaan muun muassa, kuinka *”On välttämätöntä, että kaikki pysyvät oman edun tavoittelussa kohtuuden rajoissa”* (Aineisto 5, STTK, 2015, 34) ja että *”Työelämän nopea muuttuminen edellyttää oman osaamisen päivittämistä useampaan kertaan työuran aikana.”* (Aineisto 5, STTK, 2015, 26).

Oikeastaan ainoa merkittävä ero STTK:n pamfletin ja valtionhallinnon tuottamien raporttien välillä oli se, että STTK:n pamfletissa on työelämlähtöisten puheenvuorojen lisäksi mukana myös yksi puheenvuoro, josta on havaittavissa jonkinlaista kriittisyyttä ja vastapuhetta. Kyseessä on Palkansaajien tutkimuslaitoksen johtajan Merja Kauhasen puheenvuoro, jossa hän toteaa huolestuneena, kuinka *”työmarkkinariskit ovat siirtymässä entistä enemmän yksilön kannettavaksi”* (Aineisto 5, STTK, 2015, 40). Toinen esimerkki kriittisyydestä tulee esille Kauhasen kirjoituksen lopussa, missä hän muistuttaa, kuinka *”Tulevaisuuden työmarkkinat eivät muovaudu yksioikoisesti pelkästään teknologisen kehityksen ja globalisaation vääjäämättömänä heijastumana, vaan niihin vaikutetaan myös kotimaisella politiikalla. Tämä tosin näyttää nykyisin unohtuvan työmarkkinoiden tulevaisuutta tarkasteltaessa, kun politiikan sijasta tapana on korostaa vain yritysten ja yksilöiden valintoja irrallaan yhteiskunnan rakenteista.”* (Aineisto 5, STTK, 2015, 41-42). Kauhasen puheenvuoro onkin poikkeus muuten hyvin yhdenmukaisen aineiston joukossa.

Analyysini perusteella voidaan lisäksi todeta, ettei edes Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2010 tuottama julkaisu ”Osaava ja luova Suomi” (Aineisto 1) käytännössä eroa tuoreemmista julkaisuista. Muutama pienehkö ero voidaan kuitenkin havaita. Esimerkiksi vuoden 2010 raportissa käytetään enemmän kilpailukyvyn käsitettä kuin vuoden 2018 raportissa, missä elinikäisen oppimisen välttämättömyyttä ei perustella enää (vain) taloudellisen kilpailukyvyn säilyttämisellä vaan aktiivisella kansalaisuudella: *”opetus, koulutus ja elinikäinen oppinen mahdollistavat täysipainoisen osallistumisen yhteiskunnan toimintaan ja auttavat työmarkkinoille siirtymisessä”*. (Aineisto 2, OKM, 2018, 13). Uudemmissa julkaisuissa perusteluihin on otettu mukaan myös yksilön hy-

vinvointi kun vuoden 2010 raportissa perustelut pohjautuivat käytännössä vain Suomen hyvinvointiin ja talouden kilpailukykyyn.

Ainoa sisällöllinen yllätys liittyen aineistosta esille nousseisiin teemoihin oli se, että odotusteni vastaisesti yrittäjyystaidot tai yrittäjyyskasvatus eivät nousseet esille oikeastaan missään tutkielmani aineistona käyttämissä raportissa. Vaikka yrittäjyyskasvatuksesta on puhuttu viime aikoina melko paljon, niin tutkielmani aineistoissa käytännössä ainoa kohta, missä suoraan viitataan yrittäjähenkisyyteen, on Valtioneuvoston raportissa ”Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa” (Aineisto 3, Parviainen, 2017, 32), missä esitetään, että *”Suomalaisia tulisi kouluttaa yrittäjämtyönteisempään ajatteluun jo peruskoulusta lähtien”*.

Raporteissa korostettiin ”yrittäjyys”-termin sijaan erilaisia ”mukautumisen” tai ”pääjäämisen” taitojen, ”positiivista asenteen” tai motivaation merkitystä. Selittyisikö yrittäjyysdiskurssin puuttuminen ainakin osin sillä, että esimerkiksi kouluissa annettavasta yrittäjyyskasvatuksesta on puhuttu viime aikoina melko kielteiseen sävyyn. Esimerkiksi Komulaisen ja kumppaneiden toimittama teos Yrittäjyyskasvatus hallintana (2010) tarkastelee yrittäjyysdiskurssia hyvinkin kriittisestä näkökulmasta. Jäinkin pohtimaan, onko aiempi yrittäjyyden diskurssi korvattu tietoisesti jollain muulla, kuten esimerkiksi ”Työn murroksen edellyttämän sopeutuvan työntekijän” -diskurssilla?

Muilta osin aineistot olivat siis hämmästyttävän yhdenmukaisia, mikä herättikin kysymyksen: ”Mistä tämä johtuu?” Miksi samoista asioista kirjoitetaan lähes samoin sanakääntein useassa eri raportissa, samoja lähteitä käyttäen ja vieläpä lyhyen ajan sisällä? Kertooko tämä jotain asian tärkeydestä (tai ns. copy-paste -toiminnon käyttämisestä)? Siitä, että toistamalla viesti menee todennäköisemmin perille, ja asian saama julkisuus luo mielikuvaa sen tärkeydestä. Kasvatetaanko raporteissa esitettyjen perusteluiden vakuuttavuutta sillä, että raporteissa lainataan toisia raportteja ristiin? Eräs jatkotutkimusaihe voisikin olla selvittää tarkemmin niitä syitä, miksi raportit ovat niin samankaltaisia keskenään. Aiheen rajaamisesta johtuen en tässä tutkielmassa analysoi tätä asiaa tekemääni havaintoa syvemmälle, mutta kysymys on mielestäni kiinnostava.

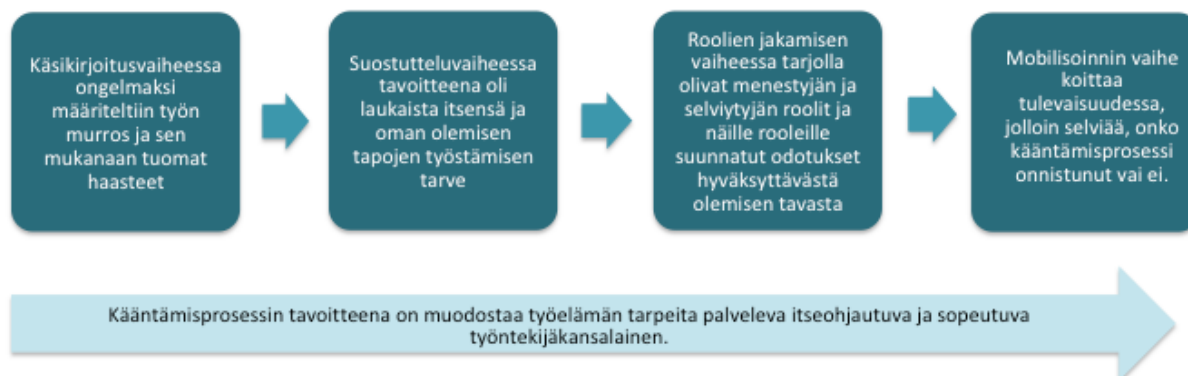
Kaiken kaikkiaan aineistot ilmentävät oman näkemykseni mukaan hallinnan rationaliteettia, jonka olen nimennyt ”sopeutuvan työntekijän” rationaliteetiksi. Tällä rationaliteetilla voidaan ajatella olevan episteemisiä, moraalisia ja idiomaattisia luonteenpiirteitä, jotka näkyivät luvussa 5 esille nostamissani esimerkkilauseissa. Alla olevassa taulukossa on muutama esimerkki tutkielman rationaliteetin eri ominaisuuksista.

Taulukko 1 Tutkielman aineistoanalyysin perusteella muodostettu näkemys ”Sopeutuvan työntekijän” rationaliteetista sekä sen episteeminen, moraalinen ja idiomaattinen luonne.

Hallinnan rationaliteetti	Episteeminen luonne	Moraalinen luonne	Idiomaattinen luonne
Sopeutuvan työntekijän rationaliteetti = ”Työn murros edellyttää joustavaa ja sopeutuvaa työntekijää”.	”Työn murrokselta selviää vain, jos koulutautuu jatkuvasti”.	”On välttämätöntä, että kaikki pysyvät oman edun tavoittelussa kohtuuden rajoissa”.	”Todellisena uhkana on pysyvä tai pitkäaikainen teknologinen työttömyys ja suuriksi repeävät tuloerot”.

7.2 Jatkuvasti sopeutuvaa ihannetyöntekijää muokataan kääntämisprosessin avulla

Toista tutkimuskysymystäni, eli sitä, mitä työelämän diskursseilla mahdollisesti pyritään tuottamaan, tarkastelin Callonin kääntämisprosessin avulla. Analyysiprosessin perusteella havaitsin, että tutkielmani aineistosta oli mahdollista tunnistaa kääntämisprosessin eri vaiheet ja se, kuinka kääntämisen avulla yksilöstä pyritään muodostamaan ihanteellisen työntekijän subjekti – sopeutuva työntekijä. Olen piirtänyt alla olevan kuvion havainnollistamaan aineistoanalyysini tuloksia Callonin kääntämisprosessin viitekehyksessä tarkasteltuna. Kuviosta nähdään prosessin eteneminen käsikirjoitus- ja suostutelu vaiheiden sekä roolien jakamisen vaiheen kautta mobilisoinnin vaiheeseen. Hallinnan teknologioina eli välineinä toimivat tässä kuviossa tutkielmassa tarkastellut raportit ja julkaisut.



Kuvio 4 "Sopeutuvan työntekijän" rationaliteettiin perustuva kehittynyt liberalistinen hallinta Callonin (1986) kehittämän kääntämisprosessin eri vaiheiden avulla kuvattuna.

Tutkielman aineistoa lukiessa en tarkastellut vain sitä, miten tulevaisuuden työelämästä puhutaan vaan pohdin samalla myös syitä sille, miksi työelämästä puhutaan juuri tällä tietyllä tavalla. Totesin, että tulevaisuudesta ja sen epävarmuudesta puhutaan valmiiksi annettuna selviönä aivan kuin emme voisi vaikuttaa siihen laisinkaan. Kuitenkin tiedämme, että jo se millä tavalla me tulevaisuudesta puhumme, rakentaa itsessään tulevaisuutta – puhe ikään kuin toimii itseään toteuttavana ennusteena. Jälkistrukturalistista ajattelua mukaillen puhumalla epävarmasta tulevaisuudesta luomme koko ajan samalla itse epävarmuutta ja puhumalla muutoksesta välttämättömyytenä luodaan samalla muutoksen välttämättömyyttä. Epävarmuus- ja muutospuhetta tutkiessa on syytä samalla pohtia, millaisia pyrkimyksiä tällaisten diskurssien taustalla saattaa olla.

Miksi raporteissa tuotetaan epävarmuuden diskurssia? Miksi keskitytään uhkiin eikä mahdollisuuksiin ja minkä vuoksi Suomen hyvää tilannetta vähätellään? Ainoa kommentti, missä suomalaisten positiivinen suhtautuminen tulevaisuuteen tulee ilmi, on Valtioneuvoston raportissa "Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta". Siinä nimittäin kerrotaan, että *"harva ajattelee oman työnsä merkittävästi muuttuvan – 80 % oli sitä mieltä, että heidän oma ammattinsa säilyy"* (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 7). Raportista välittyy viesti, että suomalaiset eivät ymmärrä olla huolissaan tulevaisuudesta, vaikka siihen olisi syytä, sillä heti perään raportissa todetaan, että *"eräs tulevaisuusajattelun haasteista on tehdä tulevaisuudesta henkilökohtaista"* (Aineisto 4, VN, 2017, 7).

Mielestäni olisi kiinnostavaa pohtia sitä, että entä jos nämä 80 % suomalaisista ovatkin oikeassa. Entä jos todellista syytä huoleen ei olekaan? Entä jos epävarmuus on tietoisesti diskursiivisin keinoin tuotettua sen sijaan, että epävarmuus olisi ”tosiasia” jollaise-
na se nyt raporteissa esitetään. Onko epävarmuuden ilmapiirin tuottaminen keino saada ihmiset ns. varpailleen ja sitä myötä työstämään itseään ja omaa olemistaan? Kun samassa raportissa vielä todetaan, että *”Tulevaisuudesta tulee tehdä omakohtaista ja kokemuksellista”* ja kysytään *”miten tulevaisuudesta voidaan tehdä henkilökohtaista?”* (Aineisto 4, VN, 2017, 7) niin minä tutkijana kysyn, miksi tulevaisuudesta ylipäätään pitäisi tehdä omakohtaista? Onko kyseessä yksilön tarve vai onko syynä kenties elinkeinoelämän tai työnantajien tarpeet? Oma näkemykseni on, että epävarmuuden korostamisella pohjustetaan maaperää sille, että yksilö on valmiudessa toimimaan halutulla tavalla oli se sitten mitä tahansa. Muutosvalmius eli resilienssi on tutkimustenkin mukaan yksi tärkeimmistä tulevaisuuden työelämätaidoista (mm. Tikka, 2016, 73).

Myös uhkailu- ja pelottelupuheiden syitä voidaan pohtia tarkemmin. Koponen ja Lep-
pänen kuvailevat STTK:n pamfletissa (Aineisto 5, 2015, 19) työntekijöiden tuntemuksia seuraavalla tavalla: *”Suomalaisen työntekijän kannalta tilanne on pelottava. Tilastokes-
kuksen vuoden 2013 tutkimuksen mukaan viidennes palkansaajista kokee irtisanotuksi
joutumisen uhkaa ja joka neljännes pelkää lomautusta.”* Näin varmasti on, mutta mie-
lestäni olisi syytä pysähtyä kysymään kumpi syntyi ensin – uhkailupuheet työpaikkojen
katoamisesta vai työntekijöiden pelko? Entä jos kyse onkin siitä, että pelottelupuheiden
seurauksena aikaisemmin työpaikkansa säilyvyyteen luottavaisesti suhtautuneet työn-
tekijät onkin saatu pelkäämään työpaikkojensa puolesta.

Työn pirstaloituminen johtuu Palvelualojen työnantajien Paltan raportin mukaan ennen
kaikkea elinkeinoelämän tarpeista. Raportissa todetaan, että *”Itsensä työllistäminen,
freelance-työt, kevyt-yrittäjyys ja keikkatyöt lisääntyvät, kun globaalissa verkostotalou-
dessa yritykset hakevat joustoa asiakaskysynnän ja liiketoimintaympäristön heilautte-
leman työvoiman tarpeelle”* (Aineisto 3, Paltta, 2016). Voiko siis olla niin, että työn pirs-
taloituminen ja toimeentulon kasaaminen useista eri puroista ei ole valmiina annettu to-
siasia vaan osittain tietoinen valinta? Onko todellinen tai ainakin osasy syy se, että ohjai-
lemalla työntekijöitä sopeutumaan työn pirstaloitumisen ajatukseen työnantajat saavat
haluamaansa joustoa ja tätä myötä parantavat omia tuottojaan ja pienentävät omia ris-
kejään?

Tutkielmani aineiston perusteella näyttää siltä, että riskin ottaminen ja vastuun kanta-
minen mahdollisesta epäonnistumisesta on siirretty enenevissä määrin yhteiskunnalta

yksilön harteille. Raporteissa puhutaan itsensä työllistäjistä ja mikroyrittäjyydestä, luovuudesta ja yrittäjyyshenkisyydestä, joista tarjotaan ratkaisua kasvavaan työttömyyteen. Startup-yrittämistä ja epäonnistumista hehkutetaan. Esimerkiksi Valtioneuvoston kuvitteellisissa tulevaisuuden skenaarioissa kerrotaan, että tulevaisuudessa ”*epäonnistumisesta tulee hyväksyttyä ja jopa arvostettua*” (Aineisto 5, Dufva ym., 2017, 39). Ja miksi ei tulisi, sillä olisihan se kätevää jos yrittäjät, yksityiset riskirahoittajat ja enkelisijoittajat kantavat riskeistä vastuun yhteiskunnan astuessa kuvaan vasta siinä tapauksessa, kun yritykseltä jää verotettavia voittoja.

Aineistoa lukiessani pohdin useampaan otteeseen myös syitä raporteissa käytetylle kielelle ja sanavalinnoille. Kiinnitin esimerkiksi huomiota siihen, kuinka Valtioneuvoston tuottamassa kuvitteellisessa tarinassa työttömiin viitattiin ”jätevirtana”. Tässä tarinassa kertoja puhuu työpaikastaan kierrätyskeskuksesta toteamalla, että ”*meillä yhdistyvät nämä kaksi yhteiskunnan 'jätevirtaa': hylätyt tavarat ja, kuten tapana oli sanoa, 'vaikeassa markkinatilanteessa olevat työnhakijat'*”. Jäin myös miettimään, miksi tällaisia keksittyjä tarinoita ylipäätään esitetään ja mistä johtuu, että ne kaikki ovat niin sanottuja menestystarinoita. Kuten tiedämme, kielenkäytön avulla paitsi kuvataan myös rakennetaan todellisuutta. Voiko yksi syy olla, että esittämällä tulevaisuuteen suuntautuvia selviytymistarinoita halutaan lukijalle antaa mallia siitä, kuinka hänen tulisi toimia ja asennoitua. Halutaanko esimerkiksi lauseella ”*Projekteihin osallistutaan pikemminkin mielekkään tekemisen ja osaamisen kehittämisen kuin rahallisten korvausten ja palkkioiden takia*” valmistella ihmisiä tulevaisuuden pieniin palkkoihin?

Tässä samassa tulevaisuusskenaariossa pohditaan myös muun muassa sitä, ”*mikä saa ihmiset tekemään työtä ilmaiseksi*” (Aineisto 4, VN, 2017, 42), mikä kuvastaa mielestäni hyvin diskurssien voimaa. Vastaava esimerkki tulee mieleeni muutaman vuoden takaisesta vaalikoneesta, jossa kysyttiin ”*tulisiko mielestäsi kirjaston käytöstä periä käyttömaksu?*”. Esittämällä tällaisia kysymyksiä lukija saadaan pohtimaan ylipäätään sitä mahdollisuutta, että jonain päivänä hänen työstään ei maksetakaan enää mitään (tai että kirjaston nykyisin ilmaiset palvelut ovatkin joskus maksullisia). Jos hyvin käy, lukija hyväksyy ajatuksen ja alkaa toimia ennusteiden mukaisesti tehden samalla ennusteen todeksi.

Huomioni kiinnittyi myös siihen, millaisiin toteamuksiin tutkielman aineistoina toimineet raportit ja puheenvuorot päättyivät. Valtioneuvoston raportti ”*Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta*” (Aineisto 4, Dufva ym., 2017, 49) päättyy seuraavaan lauseeseen: ”*Työn tulevaisuus on monimuotoinen ja osittain arvaamaton, mutta ei missään*

nimessä menetetty”. Ei tietenkään työn tulevaisuus ole menetetty, mutta miksi tällaista ajatusta ylipäättään halutaan edes tuoda esille? Mitä tällaisella lauseella ajetaan takaa? Onko ajatuksena se, että työn tulevaisuus voisi kyllä periaatteessa olla menetetty, mutta jos vaan toimit kuten me tässä raportissa olemme esittäneet, niin kaikki tulee menemään hyvin.

Vastaava kommentti löytyy STTK:n pamfletissa ”Työn murros”, missä rehtori emeritus Veijo Hintsanen (Aineisto 5, 2015, 34) toteaa, että ”*Suosta on noustu ennekin, eikä se nytkään ole ylivoimaista.*” Itse en voi olla ajattelematta mahdollista jatkoa lauseelle, joka voisi olla esimerkiksi ”*Suosta nouseminen vain vaatii ”osaamisen päivittämistä useaan kertaan työuran aikana*” (Aineisto 5, Hintsanen, 2015, 31), se edellyttää, että ”*koulutus vastaa aiempaa paremmin työelämän osaamistarpeisiin*” (Aineisto 5, Hintsanen, 2015, 32) ja että ”*kaikki pysyvät oman edun tavoittelussa kohtuuden rajoissa*” (Aineisto 5, Hintsanen, 2015, 34).

7.3 Nähtäväksi jää, otammeko meille tarjotun ihannetyöntekijän mallin omaksemme

Kuten luvussa 3 esitin, kehittynyt liberalistinen hallinta perustuu ajatukseen, että hallinnan kohteen identiteetti pyritään muokkaamaan sellaiseksi, joka mahdollistaa kohteen itse itsensä hallinnan. Hallinta ulottuu siis paitsi kohteiden käyttäytymiseen ja toimintaan niin myös heidän päänsä sisälle – yksilön ajatuksiin, tunteisiin, haluihin ja asenteisiin. Tämä ihmisten mieliin vaikuttaminen ilmenee oivallisella tavalla jo aiemmin mainitsemassani Sipilän hallituksen 29.5.2015 julkaisemasta hallitusohjelmassa, jonka tavoitteisiin on kirjattu, että Suomi on ”*maa, jossa tekee mieli oppia koko ajan uutta*”. (Valtioneuvoston kanslia, 2015, 17).

Hallitusohjelman perusteella ei siis enää riitä, että ihmisille kerrotaan millaisia heidän pitäisi olla, vaan *millaisia heidän pitäisi haluta olla*. Kuten esimerkiksi Miller ja Rose (2010, 305) sekä Keskitalo-Foley ja kumppanit (2010, 22) ovat todenneet, kehittyneen liberalistisen hallinnan avulla pyritään ohjailemaan paitsi ihmisten näkyvää toimintaa ja käyttäytymistä myös heidän pään sisäisiä tunteita, tahtoja, haluja ja asenteita. Hallitusohjelmassa puhutaan ”oppimisen halusta” (= tehdä mieli oppia), mutta mielestäni on syytä pohtia, onko kyse todellisuudessa halusta vai ennemminkin pakosta silloin, kun asia on muotoiltu kuten se hallitusohjelmassa on. Haluamisen korostaminen hallitusoh-

jelmassa on kiinnostavaa myös siinä mielessä, että haluamisen on tyypillisesti nähty olevan vapaan ihmisen vapaa valinta. Rosen (1999, 84, 87) mukaan kehittynyt liberaalinen hallinta perustuu juuri tähän ”vapaiden” yksilöiden valintojen ja vapauksien ohjailemiseen kohti haluttuja päämääriä niin, että yksilö mieltää valinnat omikseen. Hallinnan tavoitteena onkin muokata yksilöistä ”vapaita” työntekijäkansalaisia, jotka ottavat itse itsestään vastuun ja tekevät ”itselleen” parhaita valintoja (Rose, 1999, 64-65).

Sen lisäksi, että yhteiskunnassamme ihmisiä ohjaillaan kertomalla, mitä heidän kuuluu haluta, meille tarjotaan myös itsemme seuraamiseen, mittaamiseen ja arviointiin erilaisia työkaluja. Yksi kiinnostavimmista on luvussa 6.2. mainittu Opetus- ja kulttuuriministeriön esittämä oman osaamiseen ja todentamiseen kehitettävä testausjärjestelmä, jonka *”avulla tulee voida joustavasti ohjata ihmisiä osaamisen hankkimiseen ja koulutukseen.”* (Aineisto 2, OKM, 2018, 33). Tällainen testihän toimisi yhtä kätevästi kuin henkilövaaka: jokainen voi punnita itsensä viikoittain ja jos painoa on päässyt kertymään liikaa tai liian vähän niin jokainen osaa itse tehdä tarvittavat korjausliikkeet saadaakseen itsensä takaisin (yhteiskunnan määrittelemiin) ihannemittoihin. Ajatus siitä, että tulevaisuudessa omaa osaamistaan voi arvioida yhtä helposti kuin iltapäivälehtien ”millainen riitelijä olet” -testeillä, on vähintäänkin mielenkiintoinen.

Nähtäväksi jää, otetaanko tällaiset itsensä testaamisen menetelmät käyttöön ja missä laajuudessa. Ylipäätään mielestäni on kiinnostavaa seurata, kuinka tässä tutkielmassa esitelty kääntämisprosessi tulee etenemään. Eräs selkeä jatkotutkimuksen aihe olisikin jatkaa tästä hetkestä eteenpäin ja tutkia kääntämisprosessin mobilisoinnin onnistumista. Toinen kiinnostava jatkotutkimusaihe olisi peilata tämän tutkielman löydöksiä historiaan ja tehdä ajallista vertailua esimerkiksi tämän tutkielman kääntämisprosessin ja vaikkapa 1990-luvun laman jälkeisen kääntämisprosessin vaiheista, sisällöistä ja menetelmistä. Tai kenties jatkotutkimus voisi keskittyä niin sanotun tulevaisuus**puheen** (= kuinka tulevaisuudesta puhutaan) tutkimiseen? Lisäksi tutkimusta voisi tehdä siitä, miksi tutkielmani empiiriset aineistot ovat keskenään niin samankaltaisia. Syvempi tarkastelu mahdollistaisi esimerkiksi kirjoittajien taustojen selvittämisen ja käytettyjen lähteiden ja viitteiden ristiintaulukoinnin. Koska tästä tutkielmasta rajautui pois työnantajia edustavien järjestöjen ja liittojen kuten EVA:n tai ETLA:n tuottamat julkaisut, voisi yksi jatkotutkimusaihe olla myös heidän tuottamien raporttien sisällyttäminen vertailuun. Löytyisikö niistä eroavia diskursseja vai toistavatko nekin samaa tarinaa?

Kaiken kaikkiaan on kiinnostavaa jäädä seuraamaan mihin käynnissä oleva työelämädiskurssi ja raporteissakin esiteltyt valtiovallan toimenpiteet johtavat. Hyväksyvätkö ih-

miset itsensä ja olemisen tapansa työstämisen tarpeen, onnistuuko kääntämisprosessi ja saako elinkeinoelämä tarvitsevana ikuisesti sopeutuvat ja itseohjautuvat työntekijäkansalaisensa? Vai alkavatko ihmiset kyseenalaistaa heille tarjottua tarinaa ja rooleja sekä heille suunnattuja odotuksia? Ja jos kehittyneen liberalistisen hallinnan mentaliteetin aikakausi päättyy, niin mikä mahtaa olla seuraava keino, jolla yksilöitä pyritään ohjailemaan haluttujen päämäärien saavuttamiseksi?

8 Luotettavuustarkastelua

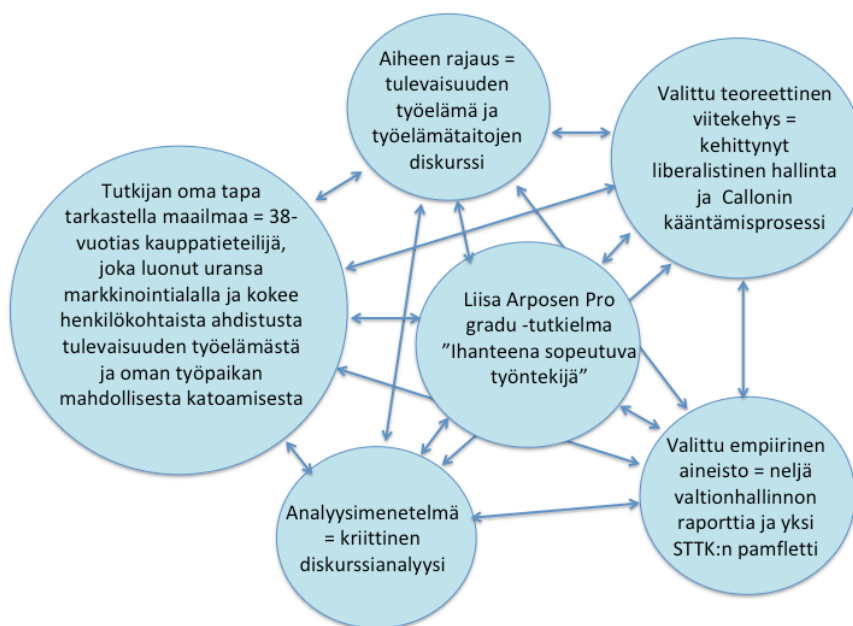
Tässä luvussa tarkoitukseni on arvioida tutkielmani luotettavuutta ja rajoituksia sekä arvioida erityisesti omaa positiotani tutkijana.

Tutkimusten luotettavuutta voidaan tarkastella useammastakin eri näkökulmasta. Menetelmäkirjallisuudessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lähestytään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsittein (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133). Validiteetti ilmaisee yleisesti ottaen sitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä on luvattu. Esimerkiksi tutkimusmenetelmän validiteetti kertoo, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää ja tulosten validiteetti viittaa tuloksista tehtävien päätelmien sopivuuteen, mielekkyyteen ja käyttökelpoisuuteen. Reliabiliteetti taas ilmaisee sen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä.

Oman tutkielmani kohdalla relevantein kysymys lienee se, kuinka pitkälle meneviä johtopäätöksiä on mielekästä tehdä empiirisestä aineistosta, joka koostuu vain viidestä valitusta julkaisusta. Vastauksena kysymykseen näkisin, että tutkielmaani valittujen viiden raportin yli tai ohi meneviä johtopäätöksiä ei ole mielekästä tehdä lainkaan. Jopa näitä viittä aineistoa koskevien johtopäätösten tekemisessä kannattaa mielestäni olla varovainen, sillä kuten kohta esitän, ovat tutkielmani lopputulokset monen asian summa, ja niihin on vaikuttanut merkittäväällä tavalla esimerkiksi oma henkilökohtainen tapani tarkastella maailmaa. Jo se, että tarkastelen työelämädiskursseja korkeasti koulutetun valkoisen eurooppalaisen naisen silmin on asettanut tutkimukselleni tietyt rajalliset puitteet.

Kenties merkittävin omaa työtäni määrittänyt tekijä on se, että olin päättänyt jo alkuvuonna 2018 tutkimusprosessia aloittaessani toteuttaa tutkielmani laadullisena tutkimuksena ja hyödyntää tutkielmani menetelmällisenä viitekehyksenä kriittisen diskurssianalyysin menetelmää. Kuten luvussa 4.3. totesin, tutkielmani taustalla on vaikuttanut niin sanottu kriittisen teorian tieteenfilosofia, jonka mukaan ei ole olemassa yhtä tiettyä totuutta eikä diskurssianalyttisen tutkimuksen avulla ole mahdollista päästä käsiksi mihinkään ”todelliseen” tai ”aitoon”. Sen sijaan, Metsämuurosta (2008, 12) lainaten, todellisuuden nähdään muodostuvan erilaisten kulttuuristen, sosiaalisten, poliittisten, taloudellisten ja eettisten tekijöiden kokonaisuudesta.

Kriittisessä diskurssianalyttisessä tutkimuksessa myöskään tutkijaa ei nähdä puolueettomana tai objektiivisena vaan tutkijan omat kokemukset, asenteet, tietämys, persoona, sukupuoli, kuuluminen tiettyihin yhteisöihin ja tapa tarkastella maailmaa vaikuttavat merkittäväällä tavalla esimerkiksi aiheen, aineiston, teorian ja analyysimenetelmien valintaan ja rajaukseen sekä aineiston perusteella tehtäviin tulkintoihin. Itse asiassa tutkimuksen ja tutkijan voidaan nähdä kietoutuneen yhteen koko tutkimusprosessin ajan, eikä kokonaisuutta voida palauttaa erottamattomasti vain jompaankumpaan. (Taylor, 2001, 16-18.) Näen, että tutkielmani on rakentunut oman maailmankatsomukseni ja omien tulkintojeni tuotoksena valitsemistani raaka-aineista. Tutkielmani kokonaisuutta, jossa "kaikki vaikuttaa kaikkeen" voidaan kuvailla vaikkapa alla olevalla kuvilla. Ajatus on, että mitä tahansa elementtiä muutamalla lopputuloksesta tulisi hieman erilainen. Uskon, että tutkielman johtopäätökset tismalleen samoilla lähteillä ja metodeilla suoritettuna, mutta jonkun toisen tutkijan toimesta, olisivat saattaneet olla erilaisia kuin omassa tutkielmassani.



Kuvio 5 Havainnollistus tutkielmastani, jossa kaikki elementit ovat vaikuttaneet toisiinsa koko tutkimusprosessin ajan.

Kirsi Juhila (2016, 411-413, 418-422) on kirjoittanut tutkijan erilaisista positioista diskurssianalyttisessä tutkimuksessa. Vaikka Juhilan esittelemät positiot analyytikko, asianajaja, tulkitsija ja keskustelija ovatkin kärjistettyjä kategorisointeja, hän muistuttaa,

että positiot voivat vaihdella samallakin tutkijalla tutkimuksesta toiseen ja jopa saman tutkimuksen sisällä tutkimuskysymysten mukaan (Juhila, 2016, 412). Näkisin, että tämän tutkielman kohdalla olen ottanut itselleni niin sanotun asianajajan position, sillä valitsemalla menetelmäksi kriittisen lähestymistavan olen jo jollain tasolla valinnut myös ”puoleni” raporttien esittämän ”todellisuuden” kriteerikona. Analysoimalla kriittisesti tutkielmani empiiristä aineistoa olen toivottavasti onnistunut avaamaan samalla mahdollisuuksia myös toisinajatteluun. Toivon myös, että nostamalla aineistosta esille yksittäisiä huomioita olen mahdollistanut muutoin ehkä itsestäänselvyyksinä pidettyjen asioiden kyseenalaistamisen.

Lähteet

- Anttila, T. & Oinas, T. (2017). *Kohti 24/7-yhteiskuntaa?* Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Tallinna, Gaudeamus, 100–112.
- Berger, T. & Frey, C. (2016). *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, De-industrialisation and the Future of Work*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.
- Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M. & Rumble, M. (2012). *Defining twenty-first century skills*. Teoksessa P. Griffin, B. McGraw & E. Care (toim.) *Assessment and teaching of 21st century skills*. New York, Springer, 17–66.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki, Gaudeamus Kirja.
- Brunila, K. (2012). *A Dimished Self; entrepreneurial and therapeutic ethos operating with a common aid*. European Educational Research Journal. 11(4), 477–486.
- Brunila, K. (2014). *The Rise of the Survival Discourse in an Era of Therapisation and Neoliberalism*. Education Inquiry, 5(1), 7–23.
- Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E. & Teittinen, A. (toim.) (2013). *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot*. Helsinki, Gaudeamus.
- Brunila, K., Onnismäa, J. & Pasanen, H. (2015) *Koko elämä töihin: Koulutus tietokyky-kapitalismissa*. Vantaa, Vastapaino.
- Brunila, K. & Siivonen, P. (2016). *Preoccupied with the self: towards self-responsible, enterprising, flexible and self-centred subjectivity in education*. Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education, 37(1), 56–69.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). *Second machine age : work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York, W. W. Norton & Company Ltd.
- Callon, M. (1986). *Some elements of a sociology of translation: domestication of the scallops and the fishermen of St Brieuc Bay*. Teoksessa Law, J. (edit.) *Power, Action and Belief. A New Sociology of Knowledge*. The Sociological Review 1986, London, 196–233.
- Castells, M. (1996). *The rise of the network society*. Cambridge, Blackwell.
- Dean, M. (2010) *Governmentality – Power and Rule in Modern Society*. Sage Publications Ltd., London.

- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. Working Paper 2016.02, European trade union institute
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. (2017). *Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017, julkaistu 3.3.2017, Helsinki, Valtioneuvoston kanslia.
- Euroopan komissio (2017). *Eurooppalaisen identiteetin vahvistaminen koulutuksen ja kulttuurin avulla. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle*. COM(2017) 673 final. Strasbourg.
- Fairclough, N. (2010). *Critical Discourse Analysis – The Critical Study of Language*. London, Routledge.
- Foucault, M. (1982). *The Subject and Power*. Teoksessa Dreyfus, H. L. & Rabinow, P. (toim.). Michel Foucault: beyond structuralism and hermeneutics. With an afterword by Michel Foucault. Chicago: The University of Chicago Press, 208–226.
- Foucault, M. & Sivenius, K. (1998). *Seksuaalisuuden historia: Tiedontahto, nautintojen käyttö, huoli itsestä*. Helsinki, Gaudeamus.
- Fölster, S. (2014). *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige. Stiftelsen för strategisk forskning*. <https://strategiska.se/app/uploads/folder.pdf>. Haettu 8.6.2018.
- Haapala, L. (2016). *Joustava työ, epävarma elämä*. Helsinki, Like.
- Hakala, J. (2006). *Informaatiohyöky: Tiedon ja osaamisen hallinta työelämässä*. Tampere, Gaudeamus Kirja.
- Hakala, K., Brunila, K., Teittinen, A. & Lahelma, E. (2013). *Työntekijäkansalaisuus tekeillä ja käsillä*. Teoksessa Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E. & Teittinen, A. (toim.) Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki, Gaudeamus, 257–265.
- Halinen, I. & Järvinen, R. (2007). *Tulevaisuuskasvatus – passi tulevaisuuteen*. Helsinki, Opetushallitus.
- Hanhinen, T. (2010). *Työelämäosaaminen - Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto.
- Heinonen, S. (2004). *Tulevaisuuden työnteosta. Vanhat paradoksit ja uusi paradigma*. Helsinki, Toimihenkilöunioni.

- Heiskala, R. & Luhtakallio, E. (2006). *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki, Gaudeamus.
- Helén, I. (2010). *Hyvinvointi, vapaus ja elämän politiikka: Foucault’lainen hallinnan analytiikka*. Teoksessa Kaisto, J. & Pyykkönen, M. (toim.) Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä. Helsinki, Gaudeamus, 27–48.
- Hirsjärvi, S. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Helsinki, Tammi.
- Jakonen, M. (2015). *Pelon talous ja uudet kyvyt*. Teoksessa Brunila, K., Onnismäa, J. & Pasanen, H. (toim.) Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa. Vantaa, Vastapaino, 282–311.
- Jokinen, A. (2016). *Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere, Vastapaino.
- Juhila, K. (2016). *Tutkijan positiot*. Teoksessa Jokinen, A. (toim.) Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere, Vastapaino, 411–444.
- Kaisto, J. (2010). *Kääntämisen sosiologia hallinnan analytiikan työkaluna*. Teoksessa Kaisto, J. & Pyykkönen, M. (toim.) Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä. Helsinki, Gaudeamus, 49–70.
- Kaisto, J. & Pyykkönen, M. (2010) *Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä*. Helsinki, Gaudeamus.
- Kantola, A. (2006). *Suomea trimmaamassa: suomalaisen kilpailuvaltion sanastot*. Teoksessa Heiskala, R. & Luhtakallio, E. (toim.) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki, Gaudeamus, 156–178.
- Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (2013) *Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa*. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Tampere, Juvenes Print. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf . Haettu 24.2.2018.
- Kauhanen, A. (2016). *Uusi työnjako*. Teoksessa Andersson, C., Haavisto, I., Kangasniemi, M., Kauhanen, A., Tikka, T., Tähtinen, L. & Törmänen, A. (toim.) Robotit töihin. Koneet tulivat – mitä tapahtuu työpaikoilla? EVA Raportti 2/2016, Helsinki, Taloustieto Oy, 8–33.
- Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä, V. (2015). *Työn murros – Riittääkö dynamiikka?* Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA, sarja B269, Helsinki, Taloustieto Oy.
- Kautto-Koivula, K. & Huhtaniemi, M. (2006). *Rengistä isännäksi. Vapaaksi kvartaalitalouden talutusnuorasta*. Helsinki, Edita.

- Keskitalo, E. (2013). *Tavoitteena aktiivinen kansalaisuus*. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) *Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa*. Tampere, Juvenes Print, 45–72.
- Keskitalo-Foley, S., Komulainen, K. & Naskali, P. (2010). *Risto Reipas riskinottaja: Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen*. Teoksessa Komulainen, K., Keskitalo-Foley, S., Korhonen, M. & Lappalainen S. (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere, Vastapaino, 15–36.
- Kilpi, E. (2016). *Perspectives on new work - Exploring emerging conceptualizations*. Sitra studies 114, Helsinki, Sitra.
- Komulainen, K., Kärkkäinen, M., Korhonen, M., Rätty H., Siivonen, P., Kasanen, K. & Rautiainen, R. (2015). *Kun mikään ei riitä. Akateeminen kykyminuus puntarissa*. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa*. Vantaa, Vastapaino, 147–170.
- Komulainen, K., Keskitalo-Foley, S., Korhonen, M. & Lappalainen S. (2010). *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere, Vastapaino.
- Korhonen, M. (2012). *Yrittäjyyttä ja yrittäjämäisyyttä kaikille? Uusliberalistinen hallinta, koulutettavuus ja sosiaaliset erot peruskoulun yrittäjyyskasvatuksessa*. Itä-Suomen yliopiston julkaisuja nro 29. Joensuu, Itä-Suomen yliopisto.
- Lahti, V.-M. (2015). *Jakamistalous tienä kohti ekologista kestävyyttä*. Teoksessa M. Jakonen, & T. Silvasti (toim.) *Talouden uudet muodot*. Helsinki, Into Kustannus, 162–188.
- Miller, P. & Rose, N. (2010). *Miten meitä hallitaan*. Tampere, Vastapaino.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Jyväskylä, Gummerus.
- Nardi, B. (2014). *Activity Theory and Imagination: Possible-Worlds Artifacts and Practices*. Keynote presentation at ISCAR conference, 2.10.2014, Sydney, Australia.
- Norrena, J. (2013). *Opettaja tulevaisuuden taitojen edistäjänä. ”Jos haluat opettaa noita taitoja, sinun on ensin hallittava ne itse”*. Jyväskylän yliopisto, Informaatioteknologian tiedekunta.
- Nuutinen, V. (2017). *Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa*. Riika, Intokustannus.
- Nuutinen, V. (2017). *Nälkäpalkalla keikkataloudessa – työntekijöiden asema digitaalisilla alustoilla*. Teoksessa Nuutinen, V. (toim.) *Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa*. Riika, Intokustannus, 55–84.

- Onnismaa, J. & Pasanen, H. (2015). *Identiteetit markkinoilla*. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa*. Vantaa, Vastapaino, 245–281.
- Opetushallitus (2013). *Maailman osaavin kansa 2020. Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät*. Raportit ja selvitykset 2013: 8. Helsinki, Opetushallitus
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2010). *Osaava ja luova Suomi: Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus*. Helsinki, Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017). *Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. Luovat alat Suomen talouden ja työllisyyden vahvistajina – työryhmän raportti*. Helsinki, Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018). *Työn murros ja elinikäinen oppiminen*. Helsinki, Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Paakkari, A. (2015). *Koulu ja kännykät. Tietokapitalismi luokkahuoneessa*. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa*. Vantaa, Vastapaino, 83–101.
- Palola, E. (2010). *Kuulia sulkemassa: Kommunikaatio Euroopan ja eurooppalaisten välillä*. Teoksessa Kaisto, J. & Pyykkönen, M. (toim.) *Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä*. Helsinki, Gaudeamus, 166–189.
- Palta (2016). *Katoavat palvelutehtävät korvautuvat uusilla asiantuntijatehtävillä*. Palvelualojen työnantajat Palta ry, tiedote 8.7.2016. <https://www.palta.fi/tiedotteet/katoavat-palvelutehtavat-korvautuvat-uusilla-asiantuntijatehtavilla/>. Haettu 4.6.2018.
- Parviainen, P., Federley, M., Grenman, K. & Seisto, A. (2017). *Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 24/2017, julkaistu 20.2.2017, Helsinki, Valtioneuvoston kanslia.
- Pasanen, H. (2015). *Kyky koulutuksen taloudessa*. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa*. Vantaa, Vastapaino, 58–80.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2014). *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere, Vastapaino.
- Pulkka, V-V. (2016). *2030-luvun sosiaalipolitiikka*. Kirjoitus Kansaneläkelaitoksen tutkimusblogissa 1.8.2016. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/3256>, haettu 4.6.2018.
- Pulkka, V-V. (2017). *Riittääkö digitaalisessa taloudessa työtä ja toimeentuloa? Teknologiamurros ja tulevaisuuden työllisyysratkaisut*. Teoksessa Nuutinen, V. (toim.) *Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa*. Riika, Intokustannus, 13–54.

- Pyöriä, P. (2005). *The concept of knowledge work revisited*. Journal of Knowledge Management, 9(3), 116–127.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2017) *Työn prekarisaatio*. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna, Gaudeamus, 42–62.
- Reijonen, I. (2012) *"Kuplahan se käsite on" – Luova talous luovien alojen parissa työkentelevien puheessa*. Pro gradu -tutkielma, Helsingin Yliopiston Valtiotieteellinen tiedekunta.
- Rifkin, J. (1995, 2004). *The end of work. The Decline of the Global Labor force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York, G. P. Putnam's sons.
- Rose, N. (1992). *Governing the enterprising self*. Teoksessa P. Heelas & P. Morris (toim.), The values of the enterprise culture. The moral debate London, Routledge, 141–164.
- Rose, N. (1999). *Powers of Freedom*. Reframing political thought. Cambridge University Press, Cambridge.
- Saari, A. (2011). Kasvatustieteen tiedontahto: kriittisen historian näkökulmia suomalaiseen kasvatukseen tutkimukseen. Akateeminen väitöskirja, Suomen kasvatustieteellinen seura, Jyväskylä, Jyväskylän yliopistopaino.
- Siivonen, P. & Brunila, K. (2014). *The Making of Entrepreneurial Subjectivity in Adult Education*. Studies in Continuing Education, 36(2), 160–172.
- Siltala, J. (2017). *Keskiluokan nousu, lasku ja pelot*. Helsinki, Otava.
- Silvia, P. & Kaufman, J. (2010). *Creativity and Mental Illness*. Teoksessa Kaufman, J. & Sternberg, R. (toim.). The Cambridge handbook of creativity. New York, Cambridge University Press. 381–394.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Publishing.
- Tainio, R. (2006). *Suomalaisen liiketoimintajärjestelmän rakenteellinen ja kulttuurinen muutos*. Teoksessa Heiskala, R. & Luhtakallio, E. (toim.) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki, Gaudeamus, 65–81.
- Tuomisto, J. (2002). *Elinikäisen oppimisen retoriikka ja vallankäyttö*. Teoksessa Honkonen, R. Koulutuksen lumo – retoriikka, politiikka ja arviointi. Tampere, Vammalan kirjapaino, 15–34.
- Taylor, S. (2001). *Locating and Conducting Discourse Analytic Research*. Teoksessa Wetherell, M., Taylor, S. & Yates, S. J. (toim.) Discourse as data: A guide for analysis. London: Sage, 5–48.

- Tiihonen, S. (2006). *Poliittisen hallinnan ja hallintopolitiikan muutoksia 1980- ja 1990-luvulla*. Teoksessa Heiskala, R. & Luhtakallio, E. (toim.) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki, Gaudeamus, 82–104.
- Tikka, T. (2016). *Kun kone ottaa ohjat*. Teoksessa Andersson, C., Haavisto, I., Kangasniemi, M., Kauhanen, A., Tikka, T., Tähtinen, L. & Törmänen, A. (toim.) Robotit töihin. Koneet tulivat – mitä tapahtuu työpaikoilla? EVA Raportti 2/2016. Taloustieto Oy, Helsinki, 56–81.
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK (2015). *Työn murros*. STTK Pamflettisarja, toimittanut Haikonen, J., julkaistu 24.4.2015, Helsinki, STTK.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki, Tammi.
- Tuuliainen, M. (2017). *Viikon kysymys: mikä on alustatalous?* Elinkeinoelämän keskusliiton verkkosivujen Ajankohtaista -palsta, <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2017/10/11/viikon-kysymys-mita-on-alustatalous/>, julkaistu 11.10.2017, haettu 4.6.2018.
- Työeläkeyhtiö Ilmarinen (2018). *Uudistu tai katoa – mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot?* Ilmarisen uutishuoneen arkisto, <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/uudistu-tai-katoa/>, julkaistu 4.9.2017, haettu 22.2.2018.
- Uusikylä, K. & Piirto, J. (1999). *Luovuus: taito löytää, rohkeus toteuttaa*. Jyväskylä, Atena.
- Valtioneuvoston kanslia (2015). *Ratkaisujen Suomi - Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma*. Hallituksen julkaisusarja 10/2015, julkaistu 29.5.2015, Helsinki, Edita.
- Weiss, G. & Wodak, R. (2007). *Critical discourse analysis: Theory and interdisciplinarity*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Viren & Vähämäki (2015). *Mitä on tietokykykapitalismi?* Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa. Vantaa, Vastapaino, 23–57.
- Vähämäki, J. (2009). *Itsen alistus: Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa*. Helsinki, Like.